



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

아동가족학박사 학위논문

육아휴직제도 변화와  
여성 임금근로자의  
경제활동 및 추가출산

2023년 8월

서울대학교 대학원

아동가족학과

이 지 혜

육아휴직제도 변화와  
여성 임금근로자의  
경제활동 및 추가출산

지도교수 진 미 정

이 논문을 아동가족학박사 학위논문으로 제출함  
2023년 5월

서울대학교 대학원  
아동가족학과  
이 지 혜

이지혜의 박사 학위논문을 인준함  
2023년 7월

위 원 장 \_\_\_\_\_ (인)

부위원장 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

## 국문초록

본 연구는 육아휴직제도 변화와 출산 전 일자리 특성이 여성 임금근로자의 육아휴직 사용 여부, 단기(출산 18개월 후), 중기(출산 3년 후), 장기(자녀 초등학교 입학 시기)적인 경제활동 상태, 추가 자녀 출산 여부와 어떤 관련이 있는지를 분석함으로써 일가정양립 정책이자 출산정책으로서의 육아휴직제도 개선 방안을 탐색해 보고자 하였다. 본 연구에서 육아휴직제도 변화는 ① 정률제 도입 이전 시기(정률제 이전, ~2010년 12월), ② 정률제 기간 중 육아휴직 대상자녀가 미취학자녀인 시기(정률제·미취학 시기, 2011년 1월~2013년 12월), ③ 정률제 기간 중 육아휴직 대상자녀가 초등학교 2학년 이하 자녀로 확대된 시기(정률제·초등2학년 시기, 2014년 1월~2017년 8월), ④ 정률제 도입 이후 처음 육아휴직 급여가 인상된 시기(정률제·급여인상 시기, 2017년 9월~)로 구분하였다.

이를 위하여 한국노동패널 제8차(2005년)~제24차(2021년) 개인, 가구, 직업력 자료를 사용하여 자녀 출산 여성 임금근로자를 추출한 후 육아휴직 이용여부 및 이용시기, 출산 전 일자리 특성, 개인 및 배우자 특성과 가구 특성 등 관련 변수를 구축하였다. 그리고 육아휴직제도 변화와 출산 전 일자리 특성과 여성 임금근로자의 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용 여부와 단기, 중기, 장기적 원직장 유지 여부, 출산 후 5년 이내 추가 출산 여부의 관계는 이항로짓 방법으로, 관련 변수와 여성 임금근로자의 단기, 중기, 장기적 경제활동 상태(원직장 유지 이직, 취업 중단)의 관계는 다항로짓 방법으로 분석하였다.

분석 결과는 다음과 같다. 자녀 출생 시기로 대변되는 육아휴직제도 확대는 육아휴직 사용가능성과 정적 관련이 있는 것으로 나타났고 특히 정률제 이전 시기에 출생한 자녀에 비해 육아휴직제도 변화 중 육아휴직 급여 확대 시기인 정률제·미취학 시기와 정률제·급여인상 시기에 출생한 자녀의 육아휴직 사용가능성이 높았다. 출산 전 일자리 특성 중에서는 종사상 지위가 상용직인 경우와 기업 규모 및 형태가 정부 및 공공기관

인 경우 육아휴직을 사용했을 가능성이 높게 나타나 여전히 안정적인 일자리에 있는 여성들이 육아휴직을 사용하고 있었다.

자녀 출산 후 단기, 중기, 장기적 원직장 유지 여부에 대한 분석 결과는 육아휴직 미사용 집단에 비해 육아휴직 사용 집단이 단기적으로는 육아휴직 시기에 관계없이 모두 원직장 유지가능성이 높게 나타나 원직장 유지 정책으로서 약간의 효과가 있었으나 중기, 장기적으로는 육아휴직 제도 변화 시기 중 일부에서만 원직장 유지가능성이 높게 나타나 육아휴직과 원직장 복귀의 정적 관련성이 줄어드는 것으로 나타났다. 출산 전 일자리 특성 중에서는 기업 규모 및 형태와 직종, 임금에 따라 출산 후 단기, 중기, 장기적 원직장 유지 여부에 차이가 나타났는데, 정부 및 공공기관 근무 시, 임금이 높을수록 단기, 중기, 장기적 원직장 유지가능성이 높았다. 그러나 임금은 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 일부 상호작용 효과가 나타나 육아휴직을 정률제 이전 시기에 사용한 경우 임금이 높을수록 단기적으로 원직장 유지가능성이 낮게 나타났고 육아휴직을 정률제 이전, 정률제·미취학 시기, 정률제·초등2학년 시기에 사용한 경우 중기적으로 임금이 높을수록 원직장 유지가능성이 낮게 나타났다.

마지막으로 추가출산 여부에 대한 분석 결과는 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기가 여성 임금근로자의 추가출산에는 관련이 없거나 오히려 일부 부적 관련이 있는 것으로 나타나 육아휴직제도가 원래의 목적대로 원직장 유지에는 어느 정도 긍정적인 역할을 하지만 저출산 정책으로서 역할을 하지 못하고 있는 것으로 보인다. 출산 전 일자리 특성 중에서는 임금이 높을수록 여성 임금근로자의 추가자녀 출산가능성이 낮게 나타났다.

이러한 결과를 토대로 육아휴직제도 개선 방안을 제언하면 다음과 같다. 먼저 상용직, 정부 및 공공기관 등 안정적인 일자리 중심의 육아휴직 사용을 개선하기 위하여 육아휴직 사용에 있어서의 사각지대 해소나 육아휴직 사용 관련 직장문화 개선이 필요하며 대체인력 지원 등의 실질적인 지원을 제안하였다. 그리고 임금이 높을수록 육아휴직 사용 시 원직장 유지가능성이 낮은 문제는 육아휴직 급여 확대 등을 통해 출산으로

인한 기회비용을 낮추고 육아휴직을 활성화하여 부모의 양육권을 실질적으로 보장할 수 있도록 하는 방안을 제안하였다. 다음으로, 저출산 정책으로서의 육아휴직제도 개선을 위해서는 둘째 이상 자녀에 대한 육아휴직급여 증액 방안도 제안하였다. 마지막으로, 여성의 임금이 높을수록 추가자녀 출산가능성이 낮은 문제나 임금이 높을수록 육아휴직 사용 시 원직장 유지가능성이 낮은 문제에 대해서는 육아휴직 기간과 육아휴직 급여의 연동을 통해 개인의 선호에 따라 급여와 기간을 선택할 수 있는 방안을 제안하였다.

본 연구는 수많은 이론적, 방법론적 한계에도 불구하고 육아휴직제도 변화와 육아휴직 사용, 출산 후 여성 경제활동, 추가자녀 출산의 관계를 분석함으로써 육아휴직제도를 다각적으로 평가하였다는 점에서 의의가 있다.

**주요어** : 육아휴직제도, 여성 임금근로자, 출산 후 경제활동, 추가출산  
**학 번** : 2010-31123

# 목 차

국문초록 .....	i
제 1 장 서론 .....	1
제 2 장 육아휴직제도 현황 및 선행연구 검토 ...	5
제 1 절 육아휴직제도 현황 .....	5
1. 육아휴직제도의 도입과 변화 .....	5
2. 육아휴직제도 사용 현황 .....	14
3. 주요 국가와의 육아휴직제도 비교 .....	19
제 2 절 육아휴직제도와 여성의 경제활동 및 출산 관련 선행연구 .....	26
1. 여성 경제활동과 출산에 대한 논의 .....	26
2. 육아휴직제도 사용에 대한 선행연구 .....	27
3. 육아휴직제도와 여성 경제활동에 관한 선행연구 .....	31
4. 육아휴직제도와 출산에 관한 선행연구 .....	39
제 3 절 여성의 출산 이후 경제활동 및 추가 출산에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구 .....	44
1. 출산 이후 경제활동에 영향을 미치는 요인 .....	44
2. 추가출산에 영향을 미치는 요인 .....	46
제 3 장 연구문제 및 연구방법 .....	50
제 1 절 연구문제 .....	50
제 2 절 연구방법 .....	54
1. 분석 자료 .....	54

2. 분석 대상 .....	55
3. 변수의 측정 .....	58
4. 분석 대상자의 일반적 특성 .....	72
5. 분석방법 .....	78
<b>제 4 장 연구결과 .....</b>	<b>80</b>
제 1 절 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 육아휴직 사용 .....	80
제 2 절 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 경제활동 .....	85
1. 단기적 관계 .....	85
2. 중기적 관계 .....	91
3. 장기적 관계 .....	97
4. 종합 결과 .....	101
제 3 절 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 추가출산 .....	107
<b>제 5 장 결론 .....</b>	<b>111</b>
제 1 절 연구결과 요약 및 정책적 제언 .....	111
제 2 절 연구의 한계 및 후속 연구 제안 .....	116
<b>참고문헌 .....</b>	<b>119</b>
<b>부록 .....</b>	<b>127</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>130</b>

## 표 목 차

<표 2-1> 민간 영역 육아휴직제도의 주요 변화 .....	8
<표 2-2> 공무원 육아휴직 제도의 주요 변화 .....	12
<표 2-3> 고용보험 기준 육아휴직자 수의 변화 .....	15
<표 2-4> 전체 육아휴직자 수의 변화 .....	17
<표 2-5> 2021년 육아휴직자의 일자리 특성 .....	18
<표 2-6> 연도별 육아휴직을 이용한 아동 모와 부의 종사상지위 .....	19
<표 3-1> 분석에 포함된 종속변수 및 측정 .....	61
<표 3-2> 육아휴직제도 변화 관련 변수 측정 .....	66
<표 3-3> 출산 전 직장 특성 변수 측정 .....	69
<표 3-4> 개인 및 가구 특성 변수 측정 .....	71
<표 3-5> 분석 대상자의 일반적 특성 : 종속변수 .....	73
<표 3-6> 분석 대상자의 일반적 특성 : 육아휴직제도 변화 관련 변수 .....	74
<표 3-7> 분석 대상자의 일반적 특성 : 출산 전 직장 특성 변수 .....	76
<표 3-8> 분석 대상자의 일반적 특성 : 출산 당시 개인 및 가구 특성 변수 .....	77
<표 4-1> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 후 12개월 이내 육아휴직 사용여부의 관계 .....	84
<표 4-2> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 여부의 관계 .....	88
<표 4-3> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 여부와 경제활동의 관계 : 육아휴직과 임금의 상호작용 .....	90
<표 4-4> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 3년 후 원직장 유지 여부와 경제활동의 관계 .....	94

<표 4-5> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 3년 후 원직장 유지 여부와 경제활동의 관계 : 육아휴직과 임금의 상호작용 .....	96
<표 4-6> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 자녀 초등학교 입학 시기의 원직장 유지 여부와 경제활동의 관계 ..	100
<표 4-7> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 후 단기, 중기, 장기적 원직장 유지 여부의 관계 .....	103
<표 4-8> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 후 단기, 중기, 장기적 경제활동과의 관계 .....	106
<표 4-9> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 추가 자녀 출산의 관계 .....	110
<부록표 1> (연구문제1) 분석에 포함된 변수 간 상관관계 .....	127
<부록표 2> (연구문제2) 분석에 포함된 변수 간 상관관계 .....	128
<부록표 3> (연구문제3) 분석에 포함된 변수 간 상관관계 .....	129

## 그림 목 차

<그림 2-1> 육아휴직자 수의 변화 .....	16
<그림 2-2> OECD 국가의 남녀 유급 육아휴직 기간 (2022.4월 기준) .....	20
<그림 2-3> OECD 국가의 남녀 유급 육아휴직 소득대체율 (2022.4월 기준) .....	21
<그림 2-4> OECD 국가의 소득대체율 100% 가정 시 남녀의 육아휴직 기간 (2022.4월 기준) .....	22
<그림 2-5> OECD 국가의 출생아 100명 당 남녀 육아휴직자 수 .....	23
<그림 3-1> 연구문제별 분석 대상 .....	57
<그림 4-1> 출산 1년 6개월 후 원직장 유지여부에 대한 육아휴직제도 변화(육아휴직 사용여부 및 사용시기)와 출산전 임금의 상호작용효과 .....	91
<그림 4-2> 출산 3년 후 원직장 유지여부에 대한 육아휴직제도 변화(육아휴직 사용여부 및 사용시기)와 출산전 임금의 상호작용효과 .....	97

## 제 1 장 서론

요즘 젊은 세대부터 중장년, 노인 세대에 이르기까지 ‘워라밸’을 외치고 있다. ‘Work and Life Balance’를 뜻하는 ‘일생활 균형’은 지금으로부터 40~50년 전부터 사용되어온 오래된 말이지만 우리나라에서는 2016년 즈음 워크 라이프 밸런스의 앞글자를 딴 ‘워라밸’이 신조어로 등장하면서 유행하고 있다. 청년 세대의 워라밸이 ‘직업 선택’의 주요 요인으로 떠오르고 있다면 자녀 양육기의 워라밸은 일-가정양립이 핵심이라고 할 수 있다. 일-가정양립 지원은 근로자가 직장생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 돕는 것을 의미하며(강민정, 이서현, 임희정, 2017) 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률에서는 일·가정양립 지원으로 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장어린이집 등 보육 관련 지원, 가족돌봄을 위한 지원 등을 규정하고 있다.

이와 같은 일-가정양립 지원은 여전히 자녀 출산 및 양육의 더 많은 책임이 여성에게 부과되고 있는 우리나라에서 특히 일하는 여성에게 중요한 정책이다. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 그 추세가 조금씩 완화되고는 있지만 다른 OECD 국가에 비해 여전히 임신·출산·양육기에 경제활동참가율이 낮아지는 M자 형태 곡선(M-Curve)을 뚜렷하게 보이고 있다(김경선, 2021.12.12.). 최근으로 올수록 M자 형태 곡선(M-Curve)이 일부 완화되고 있으나 이는 정책의 효과라기 보다는 상당 부분 저출산 및 초산연령 증가의 영향인 것으로 보인다(최세림, 고영우, 강신혁, 2021). 우리나라 청년의 인적 자본은 매우 높은 수준으로, 2021년 기준 25~34세 청년의 고등교육 이수율이 69%로 OECD 국가 중 가장 높고 여성은 76%로 남성 63%보다도 더 높은 수준이다(OECD, 2022). 높은 인적 자원을 가진 여성들이 자녀 양육기에 경제활동을 하지 않거나 못하는 경우 여성 개인뿐 아니라 국가적으로도 큰 손실이라고 볼 수 있다.

여성이 경력단절을 경험하면 이후 재취업을 한다고 해도 경력단절 이전보다 임금 수준이나 근로형태 등에서 질적인 하락이 발생(관계부처 합

동, 2020)하는 상황을 고려해보면 출산 후 원직장에서 이탈하지 않도록 하는 것이 중요하다. 자녀 출산 후 원직장 유지를 위해 정부에서는 출산 전후휴가와 육아휴직제도를 운영하고 있다. 그러나 출산전후휴가는 그 목적이 임신이나 출산 등으로 소모된 체력을 회복시키기 위한 제도(고용보험 홈페이지, 2022b)로, 자녀 양육보다는 건강권의 측면에서 필수적인 요소로 볼 필요가 있고 그 기간도 출산 전후 90일로 비교적 짧은 편이다. 반면 육아휴직제도는 근로자의 육아부담을 해소하고 계속 근로를 지원함으로써 근로자의 생활안정 및 고용안정을 도모하는 한편, 기업의 숙련인력 확보를 지원하는 것을 목표로 하고 있어(고용보험 홈페이지, 2022a), 목적과 기간, 대상 등이 출산전후휴가와 다르며 건강권 측면이 아닌 일-가정양립을 위한 제도라고 할 수 있다.

여성의 경제활동 참여는 더 이상 개인이나 가족 차원에서의 문제로만은 볼 수 없을 만큼 우리나라 저출산 현상이 심화되고 있고 일-가정 양립을 위한 육아휴직제도는 근로자의 경제활동을 지원하는 측면 뿐 아니라 저출산 현상 완화를 위해서도 확대되어 왔다. 실제로 육아휴직제도는 1988년 도입되었으나 2001년 11월 육아휴직급여가 도입되기까지 상당히 오랜 기간이 소요되었으며 육아휴직급여 도입 이후에도 급여가 매우 적었고 증액도 조금씩 이루어졌다. 이렇게 육아휴직제도는 큰 변화 없이 지속되다가 심각한 저출산 문제 해결을 위해 2005년 저출산·고령사회기본계획이 시작되면서 본격적인 제도 개선이 이루어졌다. 특히 2011년부터 시작된 제2차 저출산·고령사회기본계획에서는 주요 정책 대상을 기존 제1차 저출산·고령사회기본계획의 저소득 가정 중심에서 맞벌이 등 일하는 가정으로 전환하고 정책 영역도 보육지원 중심에서 일-가정 양립으로 전환하여(대한민국정부, 2010) 정률제를 도입하는 등 많은 제도적인 성과를 이루었다. 이처럼 육아휴직제도는 우리나라에서 일-가정 양립을 지원함으로써 경제활동과 출산을 동시에 지원하는 제도로서의 의미를 가지고 있다.

우리나라의 육아휴직제도는 형식적으로는 남성과 여성이 각각 1년씩 사용할 수 있고 분할해서 사용할 수 있으며 급여도 지속적으로 증가해

제도 측면에서는 다른 나라와 비교 시 결코 뒤지지 않는다고 볼 수 있다. 그러나 임신·출산·양육기 여성의 경제활동참여율이 낮은 M자 형태 곡선(M-curve)은 지속되고 있고 합계출산율도 2022년 역대 최저인 0.78명으로 잠정 집계되어(통계청, 2023.2.22.) 정책은 확대되고 있지만 그 효과에 대해서는 의문이 제기되고 있다.

육아휴직제도의 효과에 대한 선행연구에서 우리나라는 육아휴직제도가 여성 경제활동이나 출산에 미치는 효과가 거의 없거나 미미한 것으로 나타나고 있다(곽은혜, 2021; 김정호, 2012; 김진욱, 2008; 윤자영, 2019; 윤자영, 홍민기, 2014; 윤주철, 2019; 이수영, 2009; 이수영, 이근주, 2011; 정의룡, 2018). 반면 다른 나라의 경우에는 육아휴직의 기간 확대는 여성 경제활동에 효과가 없거나 오히려 부정적인 영향(Gangl & Ziefle, 2015; Lalive & Zweimüller, 2005; Yamaguchi, 2019)이 나타난 반면 육아휴직의 소득대체율 증가는 여성 경제활동에 약간 효과가 있는 것으로 나타났고(Yamaguchi, 2019) 기간과 급여의 동시 변화는 여성 경제활동에 약간의 긍정적 영향이 나타나거나 여성의 소득집단별로 영향이 달리 나타났 다(Bergemann & Riphahn, 2023; Chirkova, 2019; Kluge & Tamm, 2013). 그리고 국외 연구에서 육아휴직의 출산 효과에 대해서도 대체로 긍정적인 효과가 나타나거나 여성의 소득계층별로 결과가 달리 나타났 다(Cygan-Rehm, 2016; Kreyenfeld, 2021; Lalive & Zweimüller, 2009; Raute, 2019; Stichnoth, 2014).

이와 같은 국내외 연구 결과의 차이를 볼 때 육아휴직제도와 여성 경제활동 및 출산은 정말 관련이 없는 것인지 왜 다른 결과가 나타나는 것인지에 대한 검토가 필요하다. 최근 육아휴직제도 변화의 효과에 대한 연구가 이루어지고 있지만 주로 정률제로의 전환에 집중되어 있고 정률제 이전과 정률제 도입 이후의 변화에 대한 연구는 부족하다. 국외 사례에서 육아휴직제도의 기간 변화와 급여 변화의 효과가 달리 나타난 것에서도 유추해볼 수 있듯 정책 내용 변화는 다른 영향이 있을 수 있다. 정률제 이후에도 급여에 또 다른 변화가 있었고 급여 변화 외에도 육아휴직 대상 자녀 연령 확대 등 다른 변화도 있었다. 따라서 다양한 정책 변

화를 함께 고려하여 어떤 측면에서의 변화가 여성의 경제활동 및 추가 출산과 관련이 있는지를 검토해보고자 한다.

특히 출산 이후의 경제활동에 대한 분석에서는 기간을 다양하게 하여 단기적, 중기적, 장기적으로 이러한 요인들의 관련성을 분석하고자 하며, 원직장 복귀여부 뿐 아니라 원직장을 유지하지 못한 경우에 대해서도 이직과 취업 중단으로 세분화하여 관계를 파악하고자 한다. 육아휴직과 여성 경제활동의 장기적인 관련성은 자녀 초등학교 입학 시점을 기준으로 분석하고자 하는데, 육아휴직제도가 자녀 초등학교 저학년까지 확대된 것에서 알 수 있듯 자녀 초등학교 입학 시점이 또 다른 돌봄 위기 시기이기 때문이다. 일시적으로 여성 경제활동에 긍정적인 영향을 미쳤더라도 장기적으로 그 영향이 지속되는지 여부도 중요하다. 그리고 원직장 유지여부가 육아휴직제도의 주 목적이고 가장 중요하게 분석해야 하지만 그럼에도 불구하고 이직과 취업중단은 그 성격이 다르다고 판단되어 원직장 이탈을 세분화하여 추가적으로 분석하고자 한다.

정책의 개선을 위해서는 정책의 효과에 대한 정확한 평가가 선행되어야 한다. 이에 본 연구에서는 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 육아휴직 사용, 출산 이후의 경제활동, 추가 출산은 어떤 관계가 있는지를 분석함으로써 정책의 개선 방안에 대한 시사점을 얻고자 한다.

## 제 2 장 육아휴직제도 현황 및 선행연구 검토

### 제 1 절 육아휴직제도 현황

#### 1. 육아휴직제도의 도입과 변화

본 연구에서 살펴보고자 하는 정책인 육아휴직제도의 도입과 주요 변화를 민간 부문의 수혜자 중심으로 대상과 기간, 급여를 살펴보면 <표 2-1>과 같다. 민간 부문의 육아휴직제도 관련 법령은 대상이나 기간과 같은 육아휴직제도 자체에 관한 내용은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서 규정하고 있으나 육아휴직급여는 고용보험에서 지급하므로 급여 관련 내용은 고용보험법 시행령에서 규정하고 있다. 민간 영역에서도 회사에 따라 육아휴직 기간을 더 늘리거나 추가 지원 등을 하고 있으나 여기에서는 법에 근거한 공통적인 제도 변화에 대해 살펴보고자 한다.

육아휴직제도는 1988년 4월 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성을 대상으로 산전·후 유급휴가 기간을 포함하여 1년 이내의 기간에 대해 무급으로 도입되었다. 이후 대상의 측면에서는 1995년 8월 여성 대신 그 배우자가 육아휴직을 사용할 수 있도록 예외적으로 남성에게까지 확대되었다가 2001년 11월에는 여성 배우자와 상관없이 남녀 모두 육아휴직을 사용할 수 있도록 성별 구분 없이 ‘근로자’로 확대되었다. 그러나 동시에 육아휴직을 사용할 수 없고 육아휴직을 사용할 수 있는 대상이 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자이기 때문에 실질적으로는 동시에 1년씩 육아휴직을 사용하거나 각각 1년씩 총 2년을 사용할 수는 없었고 1년 안에서 개월수를 나누어 사용할 수 있었다. 이후 2006년 3월 육아휴직 대상 자녀의 연령이 기존 생후 1년 미만에서 생후 3년 미만으로 확대되고 2008년 1월 1일 이후 출생한 아동부터 적용됨에 따라 2008년부터 실질적으로

남성과 여성 각각 1년씩의 육아휴직 사용 기반이 마련되었다고 볼 수 있다. 이후에는 초등학교 저학년 돌봄에 대한 욕구로 인해 2014년 1월 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀로 확대되었고 2020년 2월부터는 부부가 동시에 육아휴직을 사용할 수 있게 되었다.

육아휴직 기간은 도입 당시에는 산전·후 기간을 포함하여 1년 이내였으나 1995년 8월 산전·후 기간과는 상관없이 1년 이내로 확대되었다. 그리고 이 육아휴직 기간은 2023년 현재까지 변화 없이 동일하게 유지되고 있다. 다만 2008년 6월 육아기 근로시간단축 제도가 도입되면서 육아휴직을 1회에 한해 나누어 사용하는 분할 사용이 허용되었고(육아휴직 1회와 육아기 근로시간 단축 1회 사용 등) 2020년 12월에는 2회까지 나누어 사용할 수 있도록 분할 사용 횟수가 확대되었다. 2021년 11월에는 임신 중에도 육아휴직을 사용할 수 있도록 하였고 임신 중 육아휴직 사용 시 분할사용 횟수에 포함하지 않도록 하였다.

육아휴직 급여는 1988년 4월 도입 당시 무급으로 시작되었으나 2001년 11월 월 20만 원의 급여가 도입되었고 2002년 12월, 2004년 2월, 2007년 4월에 각각 월 30만 원, 월 40만 원, 월 50만 원으로 10만 원씩 증가하였다. 그리고 2011년 1월에는 육아휴직급여를 월 50만 원 정액제에서 월 통상임금의 40%인 정률제로 변경하여 큰 변화가 발생하였다. 즉, 최소 금액은 월 50만 원으로 동일하나 최대 월 100만 원까지 2배가 증가하게 된 것이다.

이후에는 남성의 육아휴직을 활성화하고자 하는 여러 가지 시도가 있었다. 2014년 10월에는 ‘아빠의 달’이라고 불리는 육아휴직급여 특례를 통해 같은 자녀에 대한 두 번째 육아휴직자의 경우 최초 1개월 육아휴직급여를 통상임금 100%, 월 150만 원 상한으로 변경하였고 2016년 1월에는 육아휴직 급여 특례 기간을 3개월로 확대, 2017년 1월에는 둘째 이상 자녀에 대해 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 상한액을 월 200만 원으로 확대하였다. 2018년 7월에는 첫째 자녀까지 육아휴직급여 특례를 확대하였으며 2019년 1월에는 육아휴직급여 특례 상한액을 월 250만 원까지 확대하였다. 2022년 1월에는 부부 동시 또는 순차 육아휴직 사용 시 최대

월 300만 원까지 급여액을 확대하였다. 이러한 육아휴직 급여는 육아휴직 시작 전 고용보험 피보험단위기간이 통산 180일 이상일 경우 지급받을 수 있다.

육아휴직급여 특례(동일 자녀에 대한 두 번째 육아휴직자에 대한 급여 증액)가 아닌 전체 육아휴직자 대상 급여는 2011년 월 통상임금의 40% 정률제 도입 이후 2017년 9월 육아휴직 첫 3개월의 급여를 월 통상임금의 80%, 하한 70만 원과 상한 150만 원으로 확대하였고 2019년 1월에는 육아휴직 4개월째부터의 급여를 기존 월 통상임금의 40%에서 50%로 확대하고 하한액과 상한액도 각각 월 70만 원과 월 120만 원으로 확대되었다. 2023년 6월 현재 마지막 육아휴직 급여 확대는 2022년 1월로, 육아휴직 전 기간에 대하여 월 통상임금의 80%, 하한 70만 원, 상한 150만 원으로 확대하였다.

민간 영역의 육아휴직제도 변화를 요약해 보면, 육아휴직을 사용할 수 있는 대상은 여성에게만 주어지던 것이 여성을 대신한 배우자 남성으로 확대, 그리고 성별 구분 없이 남녀 모두 사용할 수 있도록 확대되었으나 동시 사용 불가, 마지막으로 동시 사용 가능까지 확대되었다. 육아휴직 대상 자녀 연령도 생후 1년 미만에서 3년 미만, 만 6세 이하 초등학교 취학전 자녀에서 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀까지 확대되었다. 육아휴직 기간은 산전후휴가 기간을 포함하여 1년 이내에서 산전후휴가 상관없이 1년 이내로 확대된 이후 기간으로는 변화가 없으나 분할 사용 1회 허용, 분할 사용 2회 허용으로 확대되었다. 마지막으로 급여는 무급에서 월 20만 원에서 월 50만 원까지 10만 원씩 증가한 이후 정률제가 도입되고, 그 이후에는 상하한 금액의 조정이나 정률 비율 조정, 같은 자녀에 대한 두 번째 육아휴직자에 대한 특례, 출산순위별 차등 등의 조정이 이루어졌다.

<표 2-1> 민간 영역 육아휴직제도의 주요 변화

시행일	주요 변화 내용	대상	기간	급여
1988. 4.	육아휴직제도 도입	생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성	산전·산후 유급휴가 기간을 포함하여 1년 이내	무급
1995. 8.	남성이 여성 대신 육아휴직 가능	생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자	1년 이내로 하되, 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없음	무급
2001. 11.	남녀 각각 가능(동시 사용 불가) 육아휴직급여 지급	생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자	상동	월 20만 원
2002. 12.	육아휴직급여 인상	상동	상동	월 30만 원
2004. 2.	육아휴직급여 인상	상동	상동	월 40만 원
2006. 3.	육아휴직 대상 아동 연령 확대	생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자(※2008. 1. 1. 이후 출생한 아동부터 적용)	1년 이내로 하되, 생후 3년이 되는 날을 경과할 수 없음	상동
2007. 4.	육아휴직급여 인상	상동	상동	월 50만 원
2008. 6.	육아휴직 가능 자녀 연령(실질적) 연장 육아휴직 분할 사용 허용	상동	1년 이내 (※생후 3년이 되는 날을 경과할 수 없는 규정 삭제) 1회 분할사용 허용	상동
2010. 2.	육아휴직 대상 아동 연령 확대	만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양 자녀 포함)를 가진 근로자	상동	상동
2011. 1.	육아휴직 급여 정률제 전환 육아휴직급여 사후지급금 신설	상동	상동	월 통상임금의 40% (하한 50만 원, 상한 100만 원) 육아휴직 급여의 15%는 복직 후 6개월 이상 근무 시 지급
2014. 1.	육아휴직 대상 아동 연령 확대	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)를 가진 근로자	상동	상동
2014. 10.	육아휴직 급여 특례 신설	상동	상동	급여액 상동 (신설)같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직 시 두 번째 육아휴직자의 최초 1개월 육아휴직 급여는 통상임금 100% (상한 150만 원)

<표 2-1> 계속

시행일	주요 변화 내용	대상	기간	급여
2015. 7.	육아휴직 급여 사후지급 비율 조정	상동	상동	급여액은 상동 육아휴직 급여의 25%는 복직 후 6개월 이상 근무 시 지급
2016. 1.	육아휴직 급여 특례 기간 확대	상동	상동	첫 번째 육아휴직 급여액은 상동 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직 시 두 번째 육아휴직자의 최초 3개월 육아휴직 급여는 통상임금 100% (상한 150만 원)
2017. 1.	둘째이상 자녀에 대한 육아휴직급여 특례 상한액 인상	상동	상동	첫 번째 육아휴직 급여액과 두 번째 육아휴직자 중 첫째자녀 급여액 상동 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직 시 둘째 이상 자녀의 두 번째 육아휴직자의 최초 3개월 육아휴직 급여는 통상임금 100% (상한 200만 원)
2017. 9.	육아휴직 첫 3개월 급여 인상	상동	상동	육아휴직 첫 3개월 통상임금 80% (하한 70만 원, 상한 150만 원) 4개월째부터는 월 통상임금 40% (하한 50만 원, 상한 100만 원) 육아휴직급여 특례는 상동
2018. 7.	육아휴직급여 특례 상한액의 자녀별 차등을 모든 자녀로 확대	상동	상동	첫 번째 육아휴직 급여액 상동 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 급여는 자녀 출산순위 상관없이 최초 3개월 통상임금의 100% (상한 200만 원)
2019. 1.	육아휴직급여 인상 육아휴직급여 특례 상한액 인상	상동	상동	육아휴직 첫 3개월 급여액 상동 육아휴직 4개월째부터 통상임금 50% (하한 70만 원, 상한 120만 원) 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 급여는 통상임금의 100% (상한 250만 원)
2020. 2.	부부 동시 육아휴직 허용	대상은 동일하나, 기존에 같은 자녀에 대하여 부부가 동시에 육아휴직을 할 수 없었으나 해당 조항을 삭제하여 부부 동시 육아휴직이 가능하도록 함	상동	상동

<표 2-1> 계속

시행일	주요 변화 내용	대상	기간	급여
2020. 3.	한부모 육아휴직급여 특례 도입	상동	상동	한부모가 아닌 경우 상동 한부모인 경우 첫 3개월은 통상임금 100% (상한 250만 원), 4개월~6개월은 통상임금의 80% (상한 150만 원), 7개월부터 종료일까지는 통상임금의 50% (상한 120만 원)
2020. 12.	육아휴직 분할 사용 횟수 확대	상동	기간은 1년 이내로 동일하나 기존 1회에서 2회로 나누어 사용할 수 있도록 변경	상동
2021. 11.	임신 중 육아휴직제도 사용 허용	임신 중인 여성 근로자, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)를 가진 근로자	상동 다만, 임신으로 인한 육아휴직 시 육아휴직 분할 사용 횟수에 포함하지 않음	상동
2022. 1.	육아휴직급여 인상	상동	상동	(한부모가 아닌 경우) 육아휴직 전 기간 동안 월 통상임금의 80% (하한 70만 원, 상한 150만 원) (한부모) 3개월은 월 통상임금 100%(하한 70만 원, 상한 250만 원), 4개월 부터는 통상임금의 80%(하한 70만 원, 상한액 150만 원)
	12개월 이내의 자녀에 대한 부모 육아휴직 동시 또는 순차 사용에 대한 특례 (3+3 부모육아휴직제)	상동	상동	(12개월 이내의 자녀에 대해 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시) 3개월은 월 통상임금의 100%(하한 70만 원, 상한액은 부모가 육아휴직 기간에 따라 달라지며, 상한액 200만 원, 250만 원, 300만 원) 4개월 부터는 월 통상임금의 80% (하한 70만 원, 상한 150만 원)

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr)의 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 고용보협법 시행령을 토대로 저자가 정리.

공무원의 육아휴직과 육아휴직수당은 국가공무원법과 공무원수당 등에 관한 규정에 근거를 두고 있으며 공무원의 육아휴직 변화에 대한 내용은 <표 2-2>와 같다. 공무원 육아휴직은 1995년 1월 1세 미만의 자녀를 대상으로 1년 이내의 무급 육아휴직이 도입되었다(민간: 1988년 4월 도입). 대상 자녀 연령은 2002년 1월 3세 미만 자녀(민간: 2006년 3월 시행되었으나 2008년 1월1일 이후 출생 아동부터 적용), 2007년 3월 6세 이하 초등학교 취학전 자녀(민간: 2010년 2월), 2011년 5월 8세 이하 초등학교 2학년 이하 자녀(민간: 2014년 1월)로 확대되어 2023년 지금까지 유지되고 있다. 임신 중 육아휴직 사용은 2007년 3월에 허용되었으며(민간: 2021년 11월), 육아휴직 기간은 도입 당시 1년 이내에서 2007년 3월 남성은 1년 이내이지만 여성은 3년 이내로 기간이 늘어났으며 2015년 5월부터는 남성도 3년 이내로 기간이 늘어나 2023년 현재까지 남녀 모두 3년 이내로 사용할 수 있다.

육아휴직 수당은 도입 당시 무급에서 2002년 1월 월 20만 원(민간: 2001년 11월)을 휴직일 또는 지정일부터 최초 1년 이내의 기간 동안 지급하는 것으로 도입되었으며 현재까지 육아휴직 수당 지급 기간은 1년 이내로 동일하다. 육아휴직 수당 금액은 2003년 1월 월 30만 원(민간: 2002년 12월), 2004년 4월 월 40만 원(민간: 2004년 2월), 2007년 1월 월 50만 원(민간: 2007년 4월)으로 인상되었고 2011년 1월 정률제로 전환(민간: 2011년 1월)되었다. 2015년 1월에는 육아휴직급여 특례에 해당하는 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월 수당이 인상되었고(민간: 2014년 10월) 이후에는 민간 부문 육아휴직급여 인상 시기와 거의 비슷한 시기에 같은 내용의 육아휴직수당 인상이 이루어졌다. 다만 3+3 부모육아휴직제에 해당하는 내용은 도입되지 않았으나 같은 자녀에 대한 부부 동시 육아휴직을 제한하는 내용은 별도로 없다(민간: 2020년 2월 부부 동시 육아휴직 허용).

<표 2-2> 공무원 육아휴직 제도의 주요 변화

시행일	주요 변화 내용	대상	기간	수당
1995. 1.	육아휴직제도 도입	1세 미만 자녀	1년 이내	무급
2002. 1.	육아휴직수당 지급, 대상자 녀 연령 확대, 임신 중 육아 휴직 사용 허용	3세 미만 자녀 여성공무원의 임신 또 는 출산 시	상동	월 20만 원
2003. 1.	육아휴직수당 인상	상동	상동	월 30만 원
2004. 4.	육아휴직수당 인상	상동	상동	월 40만 원
2007. 1.	육아휴직수당 인상	상동	상동	월 50만 원
2007. 3.	대상자녀 연령 확대 및 여 성공무원 육아휴직 기간 확 대	6세 이하 초등학교 취 학전 자녀 여성공무원의 임신 또 는 출산 시	남자는 1년 이내, 여자는 3년 이내	상동
2011. 1.	육아휴직수당 정률제 전환 육아휴직수당 사후지급급 신설	상동	상동	월봉금액의 40% (하한 50만 원, 상한 100만 원) 육아휴직 수당의 15%는 복직 후 6개월 이상 근무 시 지급
2011. 5.	대상자녀 연령 확대	8세 이하 초등학교 2학 년 이하 자녀 여성공무원의 임신 또 는 출산 시	상동	상동
2015. 1.	두 번째 육아휴직자 수당 인상(※육아휴직 급여 특례 에 해당하는 내용. 이후 육 아휴직 수당 특례로 지칭하 고자 함)	상동	상동	수당액 상동 (신설)같은 자녀에 대하여 부모가 모두 육아휴직 시 두 번째 육아 휴직자가 공무원일 경우 최초 1개월 육아휴직 수당은 월봉급 액의 100% (상한 150만 원)
2015. 5.	남성 휴직기간 확대	상동	3년 이내	상동
2016. 1.	육아휴직 수당 특례 기간 확대	상동	상동	첫 번째 육아휴직 수당액은 상동 같은 자녀에 대하여 부모가 모 두 육아휴직 시 두 번째 육아휴 직자가 공무원일 경우 최초 3 개월 육아휴직 수당은 월봉급 액의 100% (상한 150만 원)

<표 2-2> 계속

시행일	주요 변화 내용	대상	기간	수당
2017. 7.	둘째이상 자녀에 대한 육아휴직 수당 특례 상한액 인상	상동	상동	첫 번째 육아휴직 수당액과 두 번째 육아휴직자 중 첫째자녀 수당액 상동 같은 자녀에 대하여 부모가 모두 육아휴직 시 두 번째 육아휴직자가 공무원일 경우 둘째 이상 자녀의 최초 3개월 육아휴직 수당은 월봉급액의 100% (상한 200만 원)
2017. 9.	육아휴직 첫 3개월 수당 인상	상동	상동	육아휴직 첫 3개월 월봉급액 80% (하한 70만 원, 상한 150만 원) 4개월째부터는 월봉급액 40% (하한 50만 원, 상한 100만 원) 육아휴직수당 특례는 상동
2018. 7.	육아휴직수당 특례 상한액의 자녀별 차등을 모든 자녀로 확대	상동	상동	첫 번째 육아휴직 수당 상동 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 수당은 자녀 출산순위 상관없이 최초 3개월 월봉급액의 100% (상한 200만 원)
2019. 1.	육아휴직수당 인상 육아휴직수당 특례 상한액 인상	상동	상동	육아휴직 첫 3개월 수당 상동 육아휴직 4개월째부터 월봉급액 50% (하한 70만 원, 상한 120만 원) 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 수당은 월봉급액의 100% (상한 250만 원)
2020. 8.	한부모 육아휴직수당 특례 도입	상동	상동	한부모가 아닌 경우 상동 한부모인 경우 첫 3개월은 월봉급액 100% (상한 250만 원), 4개월~6개월은 월봉급액의 80% (상한 150만 원), 7개월부터 종료일까지는 월봉급액의 50% (상한 120만 원)
2022. 1.	육아휴직수당 인상	상동	상동	(한부모가 아닌 경우) 육아휴직 전 기간 동안 월봉급액의 80% (하한 70만 원, 상한 150만 원) (한부모) 3개월은 월봉급액의 100%(하한 70만 원, 상한 250만 원), 4개월 부터는 월봉급액의 80%(하한 70만 원, 상한액 150만 원)

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr)의 국가공무원법, 공무원 수당 등에 관한 규정을 토대로 저자가 정리.

육아휴직제도는 공무원보다 민간 부문에서 먼저 도입되었고 육아휴직 급여(수당) 역시 민간 부문에서 먼저 도입, 확대된 후 공무원에게 적용되는 방식으로 약간의 시차를 두고 같은 금액으로 확대되고 있다. 그러나 육아휴직 대상이 되는 자녀의 연령이나 임신 시 육아휴직 사용에 대한 부분, 부부 동시 육아휴직과 같은 사용에 있어서의 관대함에 대한 부분은 공무원 육아휴직에서 먼저 확대된 후 민간 부문에도 적용되는 방식으로 확대되고 있다. 육아휴직 기간은 공무원이 3년으로 민간 부문 1년에 비해 길다. 요약하자면, 2023년 현재 육아휴직 급여와 대상자녀의 연령, 임신 중 사용, 부부 동시 사용 등 대부분의 육아휴직 제도에 대한 부분은 3+3 육아휴직제를 제외하고 민간 부문과 공무원이 동일하며 육아휴직 기간만 차이가 있다.

## 2. 육아휴직제도 사용 현황

앞서 살펴보았듯 육아휴직제도는 처음 도입부터 2023년 현재까지 육아휴직 대상이나 휴직 기간, 급여 수준 등에서 사용자들에게 불리한 방향으로 역행한 적이 없었고 지속적으로 확대되었다. 육아휴직자 수는 육아휴직 급여가 무급일 때는 몇 명이 육아휴직을 사용하였는지에 대한 공식적인 통계가 없으며 고용보험으로 급여가 도입된 이후 고용보험 통계를 통해 육아휴직 급여를 받는 사람에 대한 공식적인 통계를 확인할 수 있다. 민간 영역인 고용보험 기준 육아휴직자 수는 2002년 3,763명<sup>1)</sup>에서 2021년 110,555명으로 꾸준히 증가하였다(<표 2-3> 참조). 육아휴직자의 성별은 2014년까지 여성이 95% 이상으로 대다수를 차지하나 2014년 10월 육아휴직 급여 특례가 도입된 이후 남성 육아휴직자 수가 급격히 증가하여 2017년에는 전체 육아휴직자의 13.4%, 2021년에는 26.3%가 남성이었다.

---

1) 2001년은 육아휴직자가 25명에 불과한데, 이는 육아휴직 급여가 2001년 11월에 도입되었기 때문이다.

<표 2-3> 고용보험 기준 육아휴직자 수의 변화

(단위: 명, %)

	여성		남성		전체	
	인원	비중	인원	비중	인원	(전년대비 증가율)
2001	23	92.0	2	8.0	25	-
2002	3,685	97.9	78	2.1	3,763	(14,952.0)
2003	6,712	98.5	104	1.5	6,816	(81.1)
2004	9,123	98.1	181	1.9	9,304	(36.5)
2005	10,492	98.1	208	1.9	10,700	(15.0)
2006	13,440	98.3	230	1.7	13,670	(27.8)
2007	20,875	98.5	310	1.5	21,185	(55.0)
2008	28,790	98.8	355	1.2	29,145	(37.6)
2009	34,898	98.6	502	1.4	35,400	(21.5)
2010	40,914	98.0	819	2.0	41,733	(17.9)
2011	56,735	97.6	1,402	2.4	58,137	(39.3)
2012	62,281	97.2	1,790	2.8	64,071	(10.2)
2013	67,325	96.7	2,293	3.3	69,618	(8.7)
2014	73,410	95.5	3,421	4.5	76,831	(10.4)
2015	82,467	94.4	4,872	5.6	87,339	(13.7)
2016	82,179	91.5	7,616	8.5	89,795	(2.8)
2017	78,080	86.6	12,042	13.4	90,122	(0.4)
2018	81,537	82.2	17,662	17.8	99,199	(10.1)
2019	82,868	78.8	22,297	21.2	105,165	(6.0)
2020	84,617	75.5	27,423	24.5	112,040	(6.5)
2021	81,514	73.7	29,041	26.3	110,555	(-1.3)

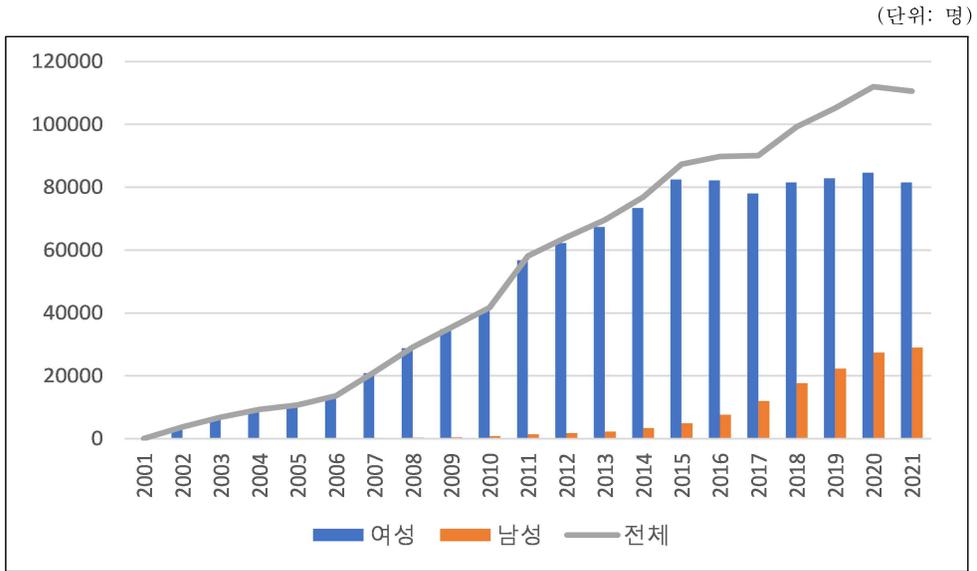
주: 고용보험에서 지급한 육아휴직급여 초회 수급자 기준임. (공무원, 교사 등 고용보험 미가입자 미포함)

자료: 2001~2020년 자료는 e-나라지표 홈페이지, ‘출산 및 육아휴직 현황’ 자료([https://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxSearch.do?idx\\_cd=1504](https://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxSearch.do?idx_cd=1504) 에서 2022.10.15. 인출.), 2021년 자료는 고용노동부 보도자료, ‘자녀 맞돌봄 문화 확산으로 남성 육아휴직, 꾸준한 증가 추세’ ([https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=13463](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=13463)에서 2022.10.15. 인출.).

제도 초반의 도입기를 제외하면 특히 2007년 육아휴직급여 월 50만원 인상 시기와 2011년 육아휴직급여의 정률제 전환 시기 등에서 육아휴직자 수의 급격한 증가가 있었고, 최근에는 출생아수가 감소하고 있어

여성 육아휴직자 수는 조금씩 증감을 반복하는 정체기에 있다. 그러나 육아휴직급여 특례 등 적극적인 남성 육아휴직 정책에 의해 최근 5년 간 남성의 육아휴직이 증가하고 있다.

<그림 2-1> 육아휴직자 수의 변화



주: 고용보험에서 지급한 육아휴직급여 초회 수급자 기준임. (공무원, 교사 등 고용보험 미가입자 미포함)

자료: 2001~2020년 자료는 e-나라지표 홈페이지. ‘출산 및 육아휴직 현황’ 자료([https://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxSearch.do?idx\\_cd=1504](https://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxSearch.do?idx_cd=1504) 에서 2022.10.15. 인출.), 2021년 자료는 고용노동부 보도자료. ‘자녀 맞돌봄 문화 확산으로 남성 육아휴직, 꾸준한 증가 추세’ ([https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=13463](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=13463)에서 2022.10.15. 인출.).

민간 부문과 공무원을 포함한 전체 육아휴직자 수는 2010년부터 제공하고 있으며 2010년 72,967명에서 2021년 173,631명으로 계속 증가했고 전반적인 증가 추이는 민간 부문과 거의 비슷하게 나타나고 있다(<표 2-4> 참조). 앞서 <표 2-3>의 민간 부문의 육아휴직자와 전체 육아휴직자의 차이를 통해 공무원 육아휴직자의 규모를 어느 정도 가늠할 수 있는데, 전체 육아휴직자 중 공무원은 2010년 42.8% 정도에서 2011년 38.1%로 감소한 후 대략 35~36% 정도를 유지하고 있다.

<표 2-4> 전체 육아휴직자 수의 변화

(단위: 명, %)

	여성		남성		전체	
	인원	비중	인원	비중	인원	(전년대비 증가율)
2010	71,000	97.3	1,967	2.7	72,967	-
2011	90,842	96.7	3,053	3.3	93,895	(28.7)
2012	101,305	96.5	3,691	3.5	104,996	(11.8)
2013	106,585	96.0	4,498	4.0	111,083	(5.8)
2014	118,098	95.0	6,219	5.0	124,317	(11.9)
2015	128,340	94.0	8,220	6.0	136,560	(9.8)
2016	128,438	91.5	11,965	8.5	140,403	(2.8)
2017	123,878	87.2	18,160	12.8	142,038	(1.2)
2018	128,679	83.7	25,062	16.3	153,741	(8.2)
2019	131,205	80.4	32,051	19.6	163,256	(6.2)
2020	133,146	77.4	38,813	22.6	171,959	(5.3)
2021(잠정)	131,721	75.9	41,910	24.1	173,631	(1.0)

주: 해당 년도에 육아휴직을 시작한 사람의 수입.

자료: 통계청 보도자료. (2022.12.21.). ‘2021년 육아휴직통계 결과(잠정)’ ([https://kostat.go.kr/board.s?mid=a10301010000&bid=11814&act=view&list\\_no=422530](https://kostat.go.kr/board.s?mid=a10301010000&bid=11814&act=view&list_no=422530))에서 2023.4.28. 인출.).

육아휴직을 사용한 사람들은 소속 기업체의 규모나 종사하는 산업별, 종사상 지위별로 큰 차이가 있었다. 2021년 육아휴직통계 결과를 보면 기업체 규모별로는 2021년 기준 남녀 모두 기업체 규모가 300명 이상인 경우가 전체 육아휴직자의 각각 71.0%, 62.4%로 절대 다수를 차지하고 있고 4명 이하인 소규모 기업은 각각 3.2%, 4.9%에 불과하다(<표 2-5> 참조). 같은 자료의 산업별 육아휴직자는 2021년 기준 남성은 제조업이 22.4%로 가장 많았고 그 다음이 공공행정, 국방 및 사회보장 행정이 21.3%로 나타났으며 여성은 보건업 및 사회복지 서비스업이 18.4%, 공공, 행정, 국방 및 사회보장 행정이 16.0%, 교육 서비스업이 13.3% 등의 순으로 나타났다(<표 2-5> 참조).

<표 2-5> 2021년 육아휴직자의 일자리 특성

(단위: %, 명)

구분		여성	남성
기업체 규모	300명 이상	62.4	71.0
	50~299명	14.1	14.5
	5~49명	18.0	10.5
	4명 이하	4.9	3.2
	미상	0.6	0.8
산업	제조업	10.3	22.4
	도매 및 소매업	7.9	9.0
	정보통신업	3.8	5.1
	금융 및 보험업	7.5	3.4
	전문, 과학 및 기술 서비스업	9.0	10.6
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	4.7	5.3
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	16.0	21.3
	교육 서비스업	13.3	5.3
	보건업 및 사회복지 서비스업	18.4	2.9
그 외 기타*	9.0	14.7	
계 (명)		100.0 (131,721)	100.0 (41,910)

주: 1) 해당 년도에 육아휴직을 시작한 사람의 수임.

2) 그 외 기타에는 건설업, 운수및창고업, 숙박및음식점업, 기타(농림어업, 국제·외국기관, 산업분류 미상) 등 포함.

자료: 통계청 보도자료. (2022.12.21.). '2021년 육아휴직통계 결과(잠정)' ([https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=11814&act=view&list\\_no=422530](https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=11814&act=view&list_no=422530)에서 2023.4.28. 인출.).

중사상지위별로는 김은정, 임지영, 박종서, 박명호, 노호창(2022)의 연구에서 통계청의 아동가구통계등록부 원자료로 2014~2020년의 육아휴직 사용자의 특성을 분석한 결과 해당 기간 동안 육아휴직을 사용한 아동의 어머니와 아버지 모두 상시근로자가 99.9%~100.0%로 거의 대부분이었고 일용근로자는 0.0%~0.1%로 거의 없었다(김은정 외, 2022).

<표 2-6> 연도별 육아휴직을 이용한 아동 모와 부의 종사상지위

(단위: %)

구분		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	전체
모	상시근로자	100.0	100.0	99.9	100.0	100.0	100.0	99.9	99.9
	일용근로자	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
부	상시근로자	100.0	100.0	100.0	100.0	99.9	100.0	100.0	100.0
	일용근로자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 아동 기준의 분석으로, 아동 모/부의 정보가 중복되어 계산될 수 있음.

자료: 김은정 외 (2022). 출산전후휴가 및 육아휴직제도 개편방안 연구, 세종:한국보건사회연구원, p. 74의 <표 3-19>, p. 76의 <표 3-21>의 일부 인용. (이 자료는 다음 자료를 분석한 것임. 통계청. (2022). 아동가구통계등록부 원자료.)

### 3. 주요 국가와의 육아휴직제도 비교

앞서 살펴본 우리나라 육아휴직제도의 수준은 어느 정도인지를 가늠하기 위해 OECD 및 기타 주요 국가의 가족 관련 지표 및 정책 내용을 제공하고 있는 OECD Family Database<sup>2)</sup>의 육아휴직 관련 지표 및 자료를 사용하여 우리나라와 OECD 다른 나라의 육아휴직제도를 비교해보고자 한다. 육아휴직제도는 육아휴직 기간과 육아휴직 급여(소득대체율), 육아휴직 사용 수준을 비교하였다. 먼저 기간 측면에서는 여성(어머니)이 사용할 수 있는 유급 육아휴직은 2022년 4월 기준 우리나라는 1년(52주)이며 OECD 평균 32.3주(유급 육아휴직이 없는 경우 0주로 평균 계산에 포함됨)에 비해 약 20주(약 5개월)가 더 길다. 남성(아버지)은 우리나라는 여성과 동일하게 1년(52주)인데 OECD 평균은 8.1주에 불과해 약 10개월이나 더 길다(<그림 2-2> 참조).

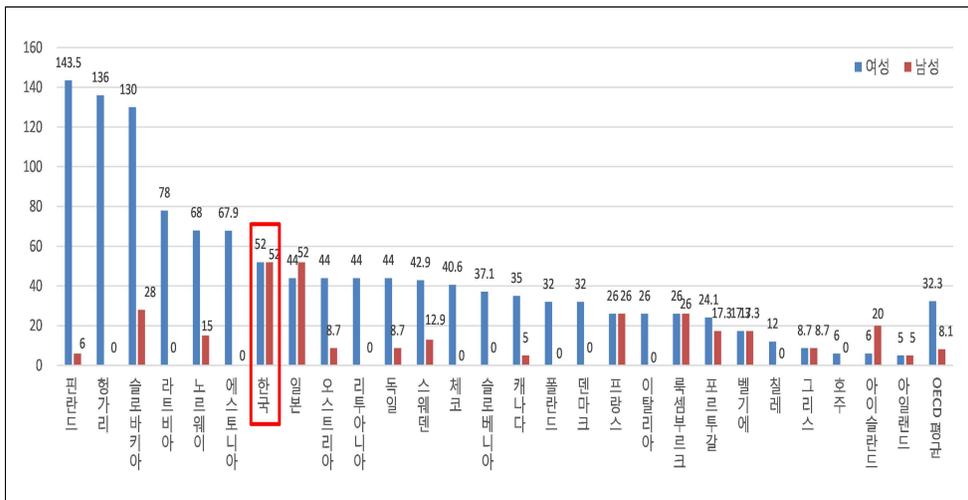
여성에 대한 유급 육아휴직이 우리나라보다 긴 OECD 국가로는 핀란드(143.5주), 헝가리(136주), 슬로바키아(130주), 라트비아(78주), 노르웨이

2) OECD Family Database 웹사이트는 다음과 같다. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>

(68주), 에스토니아(67.9주) 6개국 밖에 없다. 남성은 우리나라와 일본이 각각 52주로 기간이 같으며 OECD 국가 중 유급 남성 육아휴직이 가장 긴 나라이다. 다른 국가들의 남성 육아휴직 기간이 비교적 짧은 것은 아동을 기준으로 정해진 육아휴직 기간을 두고 부모가 나누어 사용하도록 하는 국가들이 있는데 이 경우 OECD 비교에서는 여성이 가능한 긴 기간을 사용한다고 가정하였기 때문이다. 그럼에도 불구하고 기간 측면에 있어서 우리나라는 OECD 국가 중 남녀 모두 매우 긴 기간을 보장받고 있다고 볼 수 있다.

<그림 2-2> OECD 국가의 남녀 유급 육아휴직 기간 (2022.4월 기준)

(단위: 주)



주: 1) 여성과 남성 모두 유급 육아휴직이 없는 국가는 콜롬비아, 코스타리카, 이스라엘, 멕시코, 네덜란드, 뉴질랜드, 스페인, 스위스, 튀르키예, 영국, 미국으로, 그래프의 복잡성을 고려하여 그래프에서는 제외하였으나 OECD 평균에는 기간이 '0'으로 포함되어 있음.

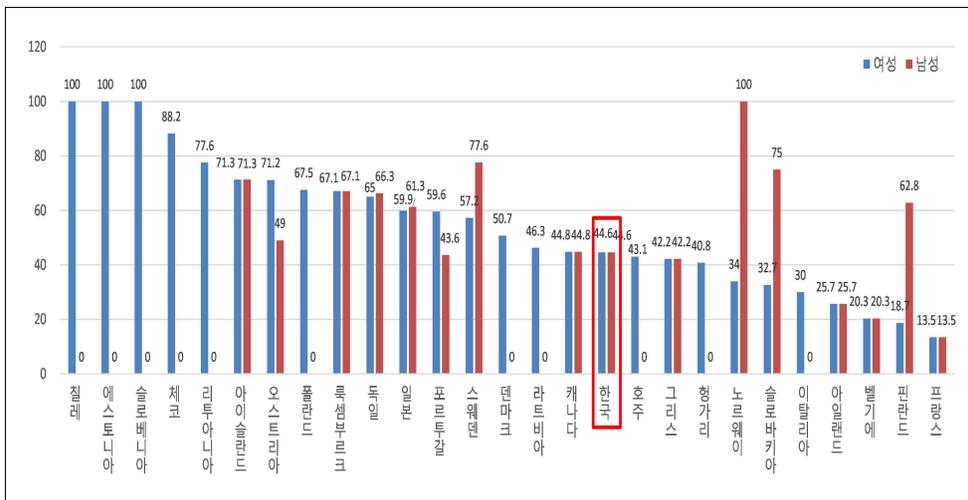
2) 여성의 육아휴직 기간이 긴 국가 순으로 그래프 작성.

자료: OECD, (2023b). Family database. PF2.1 Parental leave systems의 Table PF2.1.A. Summary of paid leave entitlements available to mothers, Table PF2.1.B. Summary of paid leave entitlements for fathers 자료를 사용하여 그래프 작성.

육아휴직 급여의 소득대체율은 2022년 4월 기준 우리나라는 여성과 남성이 각각 평균 임금의 44.6%로 다른 나라와 비교 시 높은 수준도, 낮

은 수준도 아닌 중간 정도로 보인다. 소득대체율이 높은 나라로는 여성은 칠레와 에스토니아, 슬로베니아가 100%로 가장 높고 체코, 리투아니아, 아이슬란드, 오스트리아도 평균 임금의 70% 이상의 소득대체율을 보여 높은 나라에 속한다. 남성은 노르웨이가 소득대체율 100%로 가장 높고 스웨덴, 슬로바키아, 아이슬란드가 70% 이상의 높은 소득대체율을 보이고 있다(<그림 2-3> 참조).

<그림 2-3> OECD 국가의 남녀 유급 육아휴직 소득대체율 (2022.4월 기준)  
(단위: %)



주: 1) 여성과 남성 모두 유급 육아휴직이 없는 국가는 콜롬비아, 코스타리카, 이스라엘, 멕시코, 네덜란드, 뉴질랜드, 스페인, 스위스, 튀르키예, 영국, 미국으로, 그래프의 복잡성을 고려하여 제외하였음.

2) 여성의 소득대체율이 높은 국가 순으로 그래프 작성.

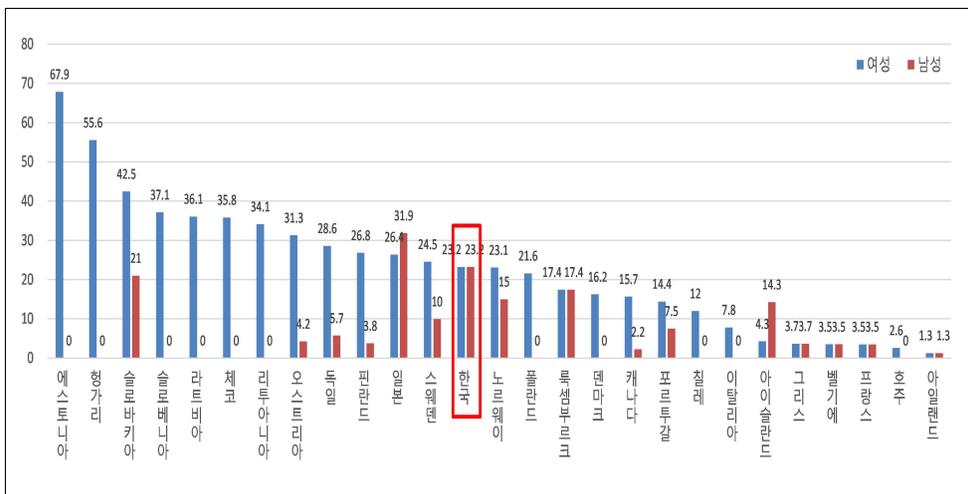
자료: OECD. (2023b). Family database. PF2.1 Parental leave systems의 Table PF2.1.A. Summary of paid leave entitlements available to mothers, Table PF2.1.B. Summary of paid leave entitlements for fathers 자료를 사용하여 그래프 작성.

한정된 재원으로 아주 오랜기간 동안 높은 육아휴직급여를 제공하는 것은 한계가 있으므로 대체로 육아휴직 기간이 긴 경우 소득대체율은 낮은 경향을 보인다. 따라서 육아휴직 기간과 소득대체율을 모두 고려하여 비교할 수 있는 지표가 소득대체율 100% 가정 시 육아휴직 기간이다.

2022년 4월 기준 우리나라는 소득대체율이 남녀 모두 44.6%이므로 소득 대체율을 100%로 가정했을 때 육아휴직 기간은 52주의 절반 이하로 줄어들어 23.2주가 된다. 이는 여성에게 유급 육아휴직을 제공하는 나라 중에서는 중간 정도 수준이며 남성은 일본 다음으로 가장 높은 수준이다 (<그림 2-4> 참조).

<그림 2-4> OECD 국가의 소득대체율 100% 가정 시 남녀의 육아휴직 기간 (2022.4월 기준)

(단위: 주)



주: 1) 여성과 남성 모두 유급 육아휴직이 없는 국가는 콜롬비아, 코스타리카, 이스라엘, 멕시코, 네덜란드, 뉴질랜드, 스페인, 스위스, 튀르키예, 영국, 미국으로, 그래프의 복잡성을 고려하여 제외하였음.

2) 소득대체율 100% 가정 시 여성의 육아휴직 기간이 긴 국가 순으로 그래프 작성.

자료: OECD. (2023b). Family database. PF2.1 Parental leave systems의 Table PF2.1.A. Summary of paid leave entitlements available to mothers, Table PF2.1.B. Summary of paid leave entitlements for fathers 자료를 사용하여 그래프 작성.

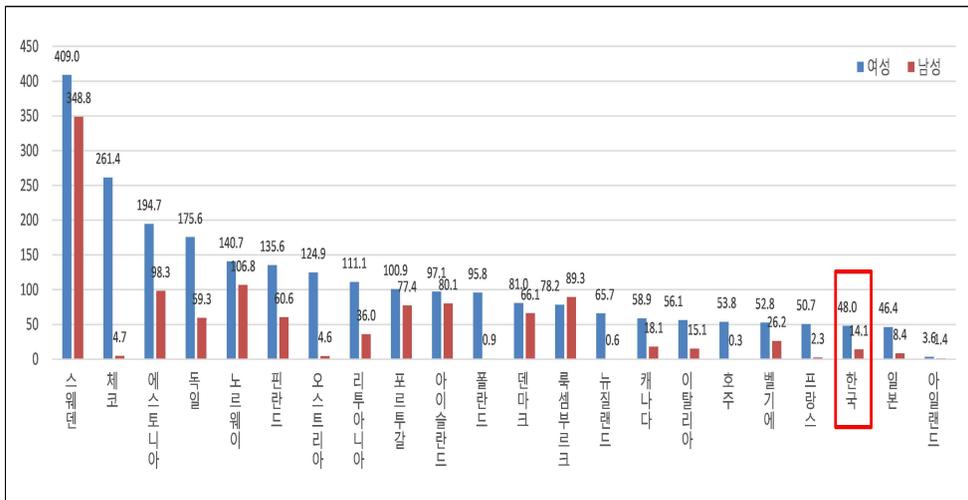
우리나라의 육아휴직은 기간이나 급여 모두 다른 나라와 비교해보았을 때 중간 혹은 그 이상 수준으로 보인다. 기간은 앞서 우리나라 육아휴직제도 변화에서 살펴보았듯 1995년 이후 동일하므로 오래 전부터 긴 편이었다고 볼 수 있다. 그러나 급여는 비교적 낮은 수준이었으나 2011

년 정률제 도입 이후 2017년 9월 육아휴직 첫 3개월 급여 인상, 2019년 육아휴직 4개월 이후 급여 인상, 2022년 육아휴직 전 기간 또 한 번의 급여 인상 등 지난 6~7년 동안 급여 인상 노력으로 급여도 낮은 수준에서 벗어나 어느 정도의 수준을 보이고 있다.

그러나 출생아 100명 당 육아휴직자 수는 우리나라는 2020년 기준 여성은 48명, 남성은 14.1명으로 여성 기준 프랑스(50.7명)나 일본(46.4명)과는 비슷한 수준이지만 스웨덴(409명), 독일(175.6명) 등 많은 나라가 100명 이상이거나 100명에 근접하는 것에 비해 비교적 낮은 수준에 속한다. 이는 육아휴직 사용가능 기간이나 실제 사용 기간, 그리고 육아휴직 사용 가능 대상 등이 모두 복합된 결과로 보인다.

<그림 2-5> OECD 국가의 출생아 100명 당 남녀 육아휴직자 수

(단위: 출생아 100명 당 육아휴직자 수)



주: 1) 체코, 에스토니아, 핀란드, 독일, 아일랜드, 일본, 노르웨이, 폴란드는 2021년, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 한국, 리투아니아, 룩셈부르크, 포르투갈, 스웨덴은 2020년, 아이슬란드, 이탈리아는 2018년, 호주, 뉴질랜드는 2017년, 프랑스는 2016년 자료임.

2) 분모는 해당 년도 출생아 수이나 분자는 해당 년도 전체 육아휴직자 수이므로 해당년도 출생아가 아닌 자녀의 육아휴직이 모두 포함됨.

2) 출생아 100명 당 여성 육아휴직자 수가 많은 국가 순으로 그래프 작성.

자료: OECD. (2023c). Family database. PF2.2 Use of childbirth-related leave benefits, Chart PF2.2.B. Users of paid parental leave 자료를 사용하여 그래프 작성.

우리나라의 육아휴직자 수가 적은 이유에 대해서는 자녀 출산 양육기의 여성고용률 자체가 다른 나라에 비해 매우 낮고 전체 취업자 중 자영업 비율이 상대적으로 높으며 임금근로자 중에서도 고용보험 미가입자나 고용보험 가입기간 등 여러 사각지대가 존재하기 때문인 것으로 보인다. 다른 한편으로는 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 없는 기업문화도 적은 육아휴직의 원인으로 지적되고 있다.

구체적으로, 0~14세 자녀가 있는 15~64세 여성의 고용률은 2019년 기준 우리나라는 57.0%(0~17세 자녀가 있는 15~54세 기혼여성)로 OECD 평균 70.9%에 비해 매우 낮다(OECD, 2023a). 그리고 우리나라 육아휴직 제도는 기본적으로 임금근로자를 대상으로 하고 있으나 우리나라 전체 취업자 대비 자영업자 비율은 2005년 33.5%, 2010년 28.8%, 2015년 25.9%, 2021년 23.9%로 꾸준히 감소하는 추세이긴 하지만 2021년 기준 노르웨이 4.7%, 독일 8.8%, 일본 9.8%, 스웨덴 10.6%, 프랑스 12.6% 등에 비해 여전히 높은 수준이다(OECD, 2023d). 임금근로자 중에서도 고용보험 미가입 사업장 종사자, 급여 수급요건을 충족하지 못한 경우, 출산 전 또는 직후 퇴직한 근로자 등 광범위한 사각지대가 존재한다(김은정 외, 2022; 박선권, 2018; 박지순, 최흥기, 2021).

고용노동부에서는 매년 상시근로자 5인 이상 사업체의 인사담당자를 대상으로 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도의 도입실태를 파악하고자 일·가정양립 실태조사를 실시하고 있다. 2021년 일·가정양립 실태조사 보고서에 따르면 인사 담당자가 육아휴직제도에 대해 ‘잘 알고 있다’고 응답한 경우가 46.6%(2017년 31.3%), ‘대충 알고 있다’ 26.1%, ‘들어본 적은 있다’ 13.9%, ‘모른다’ 13.5%(2017년 23.1%)이며 ‘필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능’한 경우는 50.7%(2017년 44.1%), ‘활용 가능하나, 직장 분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함’ 26.4%, ‘전혀 활용할 수 없음’ 22.9%(2017년 30.8%) 등으로 나타났다(고용노동부, 2022). 육아휴직을 활용할 수 없는 이유로는 ‘사용할 수 없는 직장 분위기나 문화 때문에’라는 응답이 31.8% 등으로 나타났으며(2017년은 ‘사내에 제도로 도입되지 않아서’ 79.8%), 이는 2020년(49.6%)에 비

해서는 매우 감소한 수치이다(고용노동부, 2022). 즉, 기업문화가 조금씩 개선되고는 있으나 여전히 완전히 자유롭게 사용할 수 있는 분위기는 아니라고 볼 수 있으며, 특히 사업체의 규모나 업종 등에 따라 인사담당자의 인지도나 제도 활용가능성에 차이가 크게 나타났다(고용노동부, 2022).

## 제 2 절 육아휴직제도와 여성의 경제활동 및 출산 관련 선행연구

### 1. 여성 경제활동과 출산에 대한 논의

일반적인 노동경제학에서는 개인이 노동을 공급하는 것이 임금효과와 소득효과라는 상반된 방향을 가진 두 힘이 서로 상쇄된 결과라고 보고 학력과 같은 인적자본이 많을수록 노동시장 참여가 높은 것을 임금효과로, 가족의 소득수준이 높을수록 노동공급이 감소하는 것을 소득효과로 설명한다(전병유, 장지연, 박찬임, 부가청, 김현미, 2004). 그러나 여성의 경제활동은 M자형 곡선, 경력단절 등의 용어가 대변하듯 출산(결혼) 및 자녀양육과 밀접한 관련이 있다. 임신과 출산은 여성 밖에 할 수 없고 출산 이후의 회복 기간은 여성에게 필수적이며 어린 자녀는 반드시 누군가가 돌봐야 한다. 그러므로 자녀 양육기에는 여성이 경제활동 시 자녀를 돌봐줄 사람이나 기관에 비용을 지불해야 한다. 따라서 여성이 경제활동을 하기 위해서는 이러한 비용을 본인의 임금에서 뺀 나머지 임금이 여성의 '순 시장임금'이 되므로(전병유 외, 2004) 여성의 의중임금(유보임금)<sup>3)</sup>은 자녀가 어릴수록, 자녀가 많을수록 높아진다(Nakamura & Nakamura, 1991; 장지연, 부가청, 2003에서 재인용).

가정경제학에서는 여성의 경제활동과 출산을 합리적 선택이론으로 설명하고 있다. 여성의 경제활동 참가는 가구소득을 증가시켜 출산 증가의 가능성(소득효과)을 높이지만 출산 및 자녀 양육 시 기회비용을 증가시켜 출산 기피(대체효과)를 가져온다는 부부의 효용함수를 토대로 의사결정을 하는 것이다(배호중, 천재영, 2018; 정의룡, 2018). 출산 역시 부모가 그들의 소득과 직업 기대, 자녀 양육의 질에 대한 기준 등을 고려하여 한정된 소득과 개인의 자녀에 대한 선호 내에서 자녀를 가지는 것의

---

3) 의중임금(유보임금)은 노동을 공급할 의사가 있는 근로자가 받고자 하는 최소한의 임금임(고용노동통계 홈페이지, 용어해설).

비용과 이익을 합리적으로 고려하여 효용을 극대화한 선택의 결과라는 합리적 선택 이론에 기반을 두고 있다(Gauthier, 2007).

유급 육아휴직제도는 가족정책 중 현금과 시간 지원이 결합된 형태이다(Bettio & Plantenga, 2004). 즉 근로자로 하여금 일정 기간 자녀를 양육할 시간을 지원하면서 그 기간 동안 근로를 하지 못해도 고용을 보장하고 급여를 일부(또는 전부) 지급함으로써 현금도 지원하는 것이다. 따라서 육아휴직제도는 여성 근로자의 임금을 일부 보상해 줌으로써 출산 및 자녀 양육으로 인한 기회비용을 낮추고 소득효과를 줄 수 있으며 결국 추후 노동공급에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 기대된다(배호중, 천재영, 2018; 정의룡, 2018). 출산의 측면에서도 가족 정책은 자녀에 대한 직접적이거나 간접적인 (기회)비용을 줄여주거나 개인의 소득을 늘려줌으로써 출산에 긍정적인 역할을 할 것으로 기대된다(Gauthier, 2007).

이를 토대로 본 연구에서도 육아휴직제도는 여성이 본인의 일을 유지하면서 자녀를 양육할 시간을 보장해 줌으로써 양육에 대한 기회비용을 줄여주고 일을 지속하게 함으로써 가구의 소득을 증가시켜 출산에 긍정적인 역할을 할 것으로 가정한다. 이와 관련하여 실제 선행연구 결과는 다음과 같다.

## 2. 육아휴직제도 사용에 대한 선행연구

육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인은 사업체 규모나 직종, 임금, 이직 횟수나 출산 전 경력 등과 같은 직장 관련 요인과 학력이나 연령, 가구소득 등과 같은 개인 및 가구 특성에 대한 요인으로 구분되며 육아휴직제도 변화에 따른 육아휴직제도 사용에 대한 연구는 매우 적다. 육아휴직제도 변화가 육아휴직 사용에 미친 영향에 대한 연구는 김정호(2012)와 윤자영, 홍민기(2014)의 연구가 있다. 김정호(2012)의 연구에서는 고용보험DB 자료를 사용하여 육아휴직 급여 증가가 육아휴직 이용률에 영향을 미쳤는지를 분석하였으며, 그 결과 육아휴직 급여가 월 20만

원에서 월 30만 원, 월 40만 원, 월 50만 원으로 증가 시 육아휴직 이용 확률도 증가하는 것으로 나타났다. 윤자영과 홍민기(2014)의 연구에서는 고용보험 DB 자료를 사용하여 육아휴직급여가 정액제에서 정률제로 변화한 것이 육아휴직 이용률에 영향을 미쳤는지를 이중차분법으로 분석하였다. 그 결과 육아휴직 정률제 변화로 육아휴직 급여가 증가함에 따라 육아휴직 이용률이 증가한 것으로 나타났고 특히 정률제 전환으로 육아휴직 급여가 크게 증가한 고소득 집단에서 육아휴직 이용률이 더 많이 증가하였음을 보여주었다(윤자영, 홍민기, 2014). 그리고 이를 30인 미만과 1000인 이상 사업장 규모별로 분리하여 분석하였을 때, 30인 미만 사업장의 고소득 근로자의 육아휴직 이용만 통계적으로 유의하게 증가한 것으로 나타났다(윤자영, 홍민기, 김근주, 2016).

육아휴직 사용에 영향을 미치는 직장 관련 변수로는 사업체 규모나 직종, 임금, 이직 횟수나 출산 전 경력, 종사상 지위, 직장 유형 등으로 나타났다. 사업체 규모의 경우 1~9인 사업장에 비해 10~99인, 100~499인, 500인 이상 사업장이 모두 육아휴직 사용확률이 높게 나타났고(김은지, 홍승아, 민현주, 성경, 2016), 대기업인 경우 중소기업에 비해 육아휴직 사용가능성이 컸다(이수영, 이근주, 2011). 직종은 이수영과 이근주(2011)의 연구에서는 고위관리자 및 전문가에 비해 준전문가인 경우 육아휴직 사용가능성이 낮았고 고위관리자 및 전문가보다 사무직, 서비스직, 단순 육체노동 종사자의 경우 육아휴직 사용가능성이 높아 대체로 전문성이 높을수록 육아휴직 사용가능성이 낮게 나타났는데 전문성이 높은 직종의 경우 육아휴직으로 인한 경력개발의 부정적 영향 때문으로 보았다. 김미주(2006)의 연구에서도 관리·전문·기술직인 경우보다 영업·서비스직인 경우와 기타 직종인 경우 육아휴직 사용 가능성이 높았고 김진욱(2008)의 연구에서도 관리·전문·기술직인 경우 육아휴직 활용가능성이 낮았다. 2015년 전국 출산력 및 가족보건복지 실태조사 자료를 이용하여 분석한 박종서, 김문길, 임지영(2016)의 연구에서는 사무직을 준거집단으로 하여 관리·전문직과 서비스직, 판매직, 기타 직종으로 구분한 결과 사무직에 비해 기타 직종만 육아휴직 이용확률이 높게 나타났다.

여성의 임금은 높을수록 육아휴직 사용확률이 낮았다(김미주, 2006; 김정호, 2012; 이수영, 이근주, 2011). 임금이 높은 경우 육아휴직 급여의 소득대체율이 매우 낮기 때문일 수 있고, 다른 한편으로는 임금이 높은 경우 경력 유지에 대한 욕망이 높기 때문일 수도 있다. 김은지 외(2016)의 연구에서는 육아휴직을 사용하지 않은 집단과 출산과 함께 육아휴직을 사용한 집단, 출산 후 나중에 육아휴직을 사용한 집단 세 집단으로 구분하였는데, 육아휴직 미활용 집단과 출산과 함께 육아휴직을 활용한 집단은 여성 임금에 따른 차이가 없었으나 여성 임금이 높을수록 육아휴직 미활용 집단보다 출산 후 나중에 육아휴직을 사용한 집단에 속할 확률이 낮았다. 그리고 가구소득에서 본인 소득이 차지하는 비중이 높을수록 육아휴직 미활용 집단에 속할 가능성이 높게 나타났다(김은지 외, 2016). 이와 같은 비교적 전문성이 높은 직종과 높은 임금에서의 낮은 육아휴직 활용은 이들이 다른 직종이나 낮은 임금 종사자에 비해 상대적으로 육아휴직에 따른 기회비용이 크기 때문인 것으로 보인다.

종사상 지위는 임시·일용근로자에 비해 상용근로자인 경우, 직장 유형이 민간부문에 비해 공공부문인 경우 육아휴직 이용확률이 매우 높게 나타났다(박종서 외, 2016). 이직 횟수가 많을수록 1차 출산<sup>4)</sup> 시 육아휴직 사용가능성이 낮아(이수영, 이근주, 2011) 종사상 지위와 직장 유형, 이직 횟수 등을 볼 때 전반적으로 안정적인 직장인 경우 육아휴직 이용확률이 높았다. 출산 전 경력의 경우에는 이수영과 이근주(2011)의 연구에서는 출산 전 경력이 길수록 2차 출산 시 육아휴직 사용가능성이 높았으나 김정호(2012)의 연구에서는 고용보험 상 경력 증가 시 육아휴직 이용확률이 감소하는 것으로 나타나 상반된 결과가 나타났는데, 이는 출산 순위 구분 여부에 따른 차이일 수도 있고 이직횟수의 통제 여부에 따른 차이일 수도 있다.

인구학적 특성으로는 여성의 연령은 대체로 연령이 증가할수록 육아

---

4) 이수영과 이근주(2011)의 연구에서는 고용보험 DB 자료를 이용하여 분석하였는데, 고용보험 DB에서 한 사람이 여러 번 출산을 한 경우 출산 순서에 따라 1차 출산과 2차 출산으로 나뉘어 분석하였으며, 1차 출산이 첫째 자녀, 2차 출산이 둘째 자녀를 의미하는 것은 아님(고용보험 DB에서 확인 불가능).

휴직 이용확률이 높았으나(김미주, 2006; 이수영, 이근주, 2011) 일정 연령까지는 연령이 높을수록 육아휴직 이용률이 증가하나 그 이후에는 반대의 영향이 나타나기도 하였다(김은지 외, 2016; 김정호, 2012; 박종서 외, 2016). 학력의 경우 육아휴직 사용에 미치는 영향이 일관적이지 않은 것으로 나타났다. 김정호(2012)의 연구에서는 학력이 고졸 이하인 경우에 비해 초대졸과 대졸 이상인 경우 육아휴직 이용 확률이 높았고 이수영, 이근주(2011)의 연구에서도 학력을 연속변수로 투입한 결과 학력이 높을수록 육아휴직을 많이 이용한 것으로 나타났다. 김은지 외(2016)의 연구에서는 초대졸 이상 학력의 여성들이 고졸 이하 학력에 비해 출산 후 바로 육아휴직을 사용할 확률이 출산 후 육아휴직을 사용하지 않은 집단보다 높게 나타났다. 그러나 김미주(2006)의 연구에서는 고졸인 경우 대졸에 비해 육아휴직을 더 많이 이용하지만 전문대졸인 경우 대졸에 비해 육아휴직을 덜 이용하였다. 자녀 출생순위에 대해서는 셋째 이상 자녀에 비해 둘째 자녀인 경우 육아휴직 이용 확률이 높았고(박종서 외, 2016) 출산 연도가 2011~2015년에 비해 2001~2005년이나 2006~2010년인 경우 육아휴직 이용확률이 낮아(박종서 외, 2016) 최근에 출산한 경우 육아휴직 이용확률이 높았다.

여성의 임금은 육아휴직 사용과 대체로 부적 관계가 나타나 임금이 높을수록 육아휴직을 사용하지 않는 것으로 나타났으나 배우자의 월평균 임금은 여성 임금과 반대로 배우자의 임금이 높을수록 육아휴직을 사용하는 것으로 나타났다(김미주, 2006). 이는 우리나라 육아휴직급여의 소득대체율이 낮기 때문에 가구의 경제적 조건이 좋아야 육아휴직을 사용할 수 있는 여건이 됨을 의미한다.

이와 같은 선행연구 결과를 토대로 육아휴직제도 확대는 육아휴직제도 이용을 증가시켰을 것으로 가정한다. 그리고 여성의 출산 전 일자리 특성에 따라 육아휴직제도 이용에 차이가 있을 것으로 가정한다.

### 3. 육아휴직제도와 여성 경제활동에 대한 선행연구

#### 가. 국내 육아휴직제도와 경력단절 및 노동시장 복귀 관련 연구

육아휴직제도와 여성 경제활동에 대한 국내 연구 중 육아휴직이 개인 수준에서 근로 지속(동일 직장 유지, 노동시장 복귀 등)이나 경력단절(경제활동 중단, 이직, 노동시장 이탈 등)에 미치는 영향을 평가한 연구와 육아휴직의 제도 변화에 대한 효과, 육아휴직제도의 이용 여부(또는 이용가능성)나 이용 기간, 급여 수준 등이 여성의 경제활동에 미치는 영향을 분석한 연구 결과는 다음과 같다.

먼저, 육아휴직제도가 여성의 경력단절에 미치는 영향을 분석한 연구를 보면, 조동훈(2016)과 박찬웅, 조선미, 김노을(2018)의 연구에서는 출산전후휴가 및 육아휴직제도의 이용가능성과 이후의 경력단절에 대한 관계를 분석하였다. 그 결과, 직장 내에 출산전후휴가나 육아휴직이 있는 경우, 그리고 이 정책을 이용할 수 있는 경우 이후의 경력단절(경제활동 중단, 이직)이 감소하는 것으로 나타났다. 그러나 여러 변수를 통제하였다고는 하지만 이용가능성만으로 정책이 효과가 있다고 하기에는 무리인 측면이 있다. 이에 허수연(2020)의 연구에서는 실제 출산전후휴가 및 육아휴직 제도 이용이 여성의 경력단절(노동시장 이탈)에 미치는 영향을 사업체 규모별로 분석하였는데, 출산전후휴가와 육아휴직 이용 시 경력단절 발생 위험이 낮았으며 이는 100인 미만 사업체와 100인 이상 사업체를 별도로 분석한 결과도 동일하게 나타났다.

다음으로 육아휴직제도가 출산 후 노동시장 복귀에 미치는 영향에 대해서는 대체로 동일직장 복귀를 중심으로 연구가 이루어지고 있으나, 일부 연구에서는 동일직장을 포함한 노동시장 복귀 전반에 대한 연구도 이루어지고 있다. 육아휴직 후 원직장 복귀에 관한 연구에서는, 육아휴직이 대체로 원직장 복귀에 오히려 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이수영(2009)의 연구에서는 고용보험 DB를 이용하여 산전후휴가 복귀

후 동일 사업장에서의 근로기간을 회귀분석으로 분석한 결과, 육아휴직을 사용한 여성이 오히려 산전후휴가 후 동일 사업장에서의 근로기간이 더 짧은 것으로 나타났고, 이수영과 이근주(2011)의 연구에서도 같은 자료를 이용하여 실시한 육아휴직 사용 후 원직장 복직 여부에 대한 로지스틱 회귀분석 결과를 보면 육아휴직 사용 기간이 긴 경우 원직장 복직 가능성이 낮아지는 것으로 나타났다. 김진욱(2008)의 연구에서도 여성근로자가 육아휴직을 사용한 경우, 그리고 육아휴직 사용 기간이 길수록 오히려 근로지속성(원직장 복귀, 근로지속 의지가 있는 경우)에 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구는 대체로 근로지속 의지가 없는 경우 육아휴직을 더 많이, 오래 이용하기 때문인 것으로 보인다고 해석하고 있어 역인과성의 가능성을 시사하고 있다.

## 나. 국내 육아휴직제도 변화의 정책 효과 관련 연구

육아휴직제도의 변화에 따른 정책 효과를 분석한 연구를 살펴보면, 여성의 노동공급에 대한 연구로는 육아휴직 급여 인상에 대한 연구(제도 도입 초기, 최근 정률제 소득대체율 인상)와 2011년 정률제 도입의 효과 분석에 대한 연구, 사후지급금 도입에 대한 효과 분석 연구 등이 있다. 육아휴직 급여 인상의 여성 경제활동 효과에 대한 연구 결과도 대체로 효과가 없거나 영향이 없는 것으로 나타났다. 고용보험 원자료를 이용하여 육아휴직 급여가 처음 도입된 2001년부터 2007년까지 산전후휴가급여를 수급한 여성근로자를 대상으로 육아휴직 급여의 점진적 증가가 제도 이용률과 출산 후 노동시장 복귀율에 어떤 영향을 끼쳤는지를 분석한 김정호(2012)의 연구에서는 급여 증액이 육아휴직 이용률과 육아휴직 기간은 증가시켰으나, 출산 후 노동시장 복귀율은 단기적(출산 후 18개월)으로는 낮아졌고 장기적(출산 후 36개월)으로도 부정적이나 그 부정적 효과의 크기가 줄어드는 경향이 나타났다. 특히, 동일 직장에서의 복귀 가능성에 대해서는 부정적 효과가 장기적으로도 지속되고 있었다(김정호, 2012). 보다 최근의 육아휴직 급여 증가에 대한 효과 분석 연구로는 윤

주철(2019)의 연구에서는 2017년 9월 육아휴직 첫 3개월의 소득대체율이 40%에서 80%로 인상된 것이 육아휴직 사용자의 휴직 기간과 고용유지율에 미치는 영향을 남녀를 구분하여 고용보험 DB 자료로 각각 선형회귀모형과 프로빗 회귀모형으로 분석하였다. 그 결과, 소득대체율 인상 전후에 남녀의 휴직기간과 고용유지율에는 별다른 변화가 나타나지 않았다(윤주철, 2019).

2011년 육아휴직 급여의 정률제 변경에 따른 여성 경제활동 효과 분석 관련 연구는 다음과 같다. 정률제로의 변경은 정액제와 비교했을 때 여성의 출산 전 임금에 따라 처치집단과 통제집단이 달라지며, 고소득 집단에서 정책 변경의 효과가 주로 나타나게 된다. 윤자영과 홍민기(2014)의 연구에서는 육아휴직 급여 정률제로의 변화가 육아휴직 이용률과 동일직장 복귀율에 미치는 영향을 고용보험 원자료를 이용하여 이중차분법, 삼중차분법으로 분석하였다. 그 결과, 정률제 변화로 육아휴직 급여액이 증가함에 따라 육아휴직 이용률이 증가했는데, 특히 급여액이 크게 증가한 고소득 집단에서의 영향이 컸음을 밝혔다. 그러나 동일직장 복귀율에는 중간 소득 집단에는 영향을 미치지 않았고, 고소득 집단에서는 육아휴직 종료 1개월 이후라는 매우 단기간에 복귀율을 높이는 효과가 있었지만, 1개월 이후 3개월과 6개월에는 효과가 없는 것으로 나타났다(윤자영, 홍민기, 2014). 그러나, 육아휴직 정률제 변경이 동일직장 복귀율에 미치는 영향을 사업장 규모별로 나누어 육아휴직 종료 후 1년이 지난 시점에서 이중차분법과 삼중차분법으로 분석한 결과는, 전반적으로 중간소득 집단에서 육아휴직 종료 1년 이후 육아휴직 복귀율이 증가한 것으로 나타났다(윤자영 외, 2016). 이는 사업장 규모별로, 출산 전 소득 수준별로, 그리고 분석 시점별로 영향이 다를 수 있음을 보여주는 결과이다.

육아휴직제도의 대상 아동 연령 확대가 여성 근로자의 노동시장 참여에 미친 영향에 대해서는, 2008년 1월1일 이후 출생아에 대하여 기존 생후 1년 미만에서 생후 3년 미만으로 연령이 확대되었고 2010년 2월에는 만6세 이하 취학전 아동으로 확대되었는데 이에 대해 윤자영 외(2016)의

연구에서 2007년 12월과 2008년 1월 자녀를 출산한 여성 근로자의 아동 만2세, 만3세, 만4세, 만5세, 만6세 시점의 노동시장 참여 여부를 고용보험 DB 자료를 이용하여 프로빗 회귀모형으로 분석하였다(윤자영 외, 2016). 그 결과 통계적 유의성은 낮지만 2008년 1월에 출산한 여성이 자녀 만3세, 만6세 시점에 2007년 12월에 출산한 여성에 비해 노동시장에 더 많이 참여하는 것으로 나타나 육아휴직 대상자녀 연령 확대가 약간의 효과가 있었다(윤자영 외, 2016). 그러나 이러한 효과는 100인 미만 사업장과 100인 이상 사업장으로 구분하여 분석하였을 때는 그 효과가 거의 없어지는 것으로 나타났다(윤자영 외, 2016).

육아휴직제도 중 사후지급금의 효과에 대한 연구는 다음과 같다. 우리나라는 육아휴직 종료 후 직장 복귀율이 낮아 이를 높이기 위하여 육아휴직 급여 중 일부를 복직 후 6개월 후에 지급하는 사후지급금 제도를 2011년 정률제 도입과 함께 도입하여 운영하고 있는데, 당초 사후지급금이 육아휴직급여의 15%였으나 2015년 25%로 증가하였다. 윤자영(2019)의 연구에서는 이러한 사후지급금 증가가 동일직장 고용유지에 영향을 미쳤는지를 고용보험 DB 자료로 이중차분법을 이용하여 분석하였다. 그 결과, 사후지급금 비율을 15%에서 25%로 높인 제도 개편은 복귀 직후인 1일 시점의 동일직장 고용 유지율에는 영향이 없었으나 종료 이후 190일 시점(6개월 경과)에서는 고용유지율이 약간 상승하다가 육아휴직 종료 이후 370일 시점(1년 이후)에서는 다시 통계적 유의성이 없어져 그 효과가 오래 지속되지 않았음을 보여주었다(윤자영, 2019).

#### 다. 국외 육아휴직 개편 효과 관련 연구

국외 선행연구는 독일의 육아휴직 개편 효과에 대한 연구가 많았다. 독일은 2007년 육아휴직제도를 기존에 자산 기준 충족 시 최대 24개월 동안 월 300유로를 지급하던 것에서 출산 전 일하지 않았던 경우는 월 300유로 그대로, 일을 했던 경우는 이전 임금의 67%까지(상한액 월 1800유로) 12개월 동안 지급하는 것으로 변경하여 지급 기한은 줄이고

금액은 늘리는 제도 개편을 하였는데(Kluve & Tamm, 2013), 이는 노동 시장 재진입을 위한 인센티브를 높이면서 수입 감소를 어느 정도 완화한 정책이다.

이에 대해 여성 경제활동 측면에서의 정책 효과를 분석한 연구 결과를 살펴보면, 비교적 단기간의 효과를 분석한 Kluve와 Tamm(2013)의 연구에서는 2006년 4사분기 출산 여성을 통제집단, 2007년 1사분기 출산 여성을 처치집단으로 하여 추정된 결과 출산 후 1년 동안은 실제 여성의 고용 확률이 낮아지지만 휴직 종료 후(출산 후 1.5년 정도)에는 여성의 고용에 대한 기대와 계획이 증가하는 것으로 나타났다. 이를 토대로 육아휴직 개혁이 노동시장 재진입의 시기에는 영향을 미치지 않지만 장기적인 노동시장 참여와 계획에는 거의 영향을 미치지 않거나 영향을 미치지 않는다고 결론지었다(Kluve & Tamm, 2013). Bergemann과 Riphahn(2011)의 연구에서는 2005년부터 2007년 출산 여성을 대상으로 직장 복귀 의도와 복귀 예상 시기로 정책을 평가한 결과 육아휴직 개편 이후 이익이 줄어드는 집단에게서 노동시장 참여에 대한 의지가 증가하였고 제도 개편으로 이익이 늘어나는 집단에서는 결과가 불명확했으나 대체로 노동시장 참여 경향은 감소했고 복귀하려는 사람은 더 빨리 복귀했다. 노동시장 참여 의사나 계획이 아닌 실제 참여 여부에 대한 연구에서도 마찬가지로의 결과가 나타났는데, Geyer, Haan, Wrohlich(2015)의 연구에서 육아휴직 첫 해에는 모든 사회경제적 그룹의 여성에게서 노동 공급 감소가 나타났으나 두 번째 해에서는 정적(+)인 노동 효과가 나타났고, Chirkova(2019)의 연구에서도 육아휴직제도 개혁 이후 고소득 여성에게서만 육아휴직 첫해 동안 고용률에 유의한 감소를 가져왔으며 육아휴직 급여 종료 후 육아휴직 2년차에 고용가능성이 높아졌다. 독일의 2007년 육아휴직 개편 효과를 3년 이상 비교적 장기간 분석한 연구는 다음과 같다. Bergemann과 Riphahn(2023)은 2007년 독일 육아휴직 개편이 출산 후 42개월까지 여성 고용에 단기적, 중기적, 장기적으로 미치는 영향을 분석하였는데, 장기적으로는 개혁 이전과 이후 노동시장 참여가 많이 변화하지 않았으나, 이 개혁으로 여성들이 휴직 종료 후 노동시장 복귀를 당겼다는 것을

밝혔다.

한편, 육아휴직의 여성 경제활동 효과를 분석하기 위해서는 복직을 위한 자녀 돌봄 문제가 해결되어야 하나, 독일의 경우 유럽 보수주의 유형으로 보육에 대한 지원이 약하고 지역에 따라 편차가 크기 때문에 보육시설 이용가능성에 대한 고려가 함께 필요하다. 이에 Chirkova(2019)는 공적 보육시설 이용가능성 등에 대한 통제 후 육아휴직 개편 직전 출산 여성과 직후 출산 여성의 경제활동(참여, 풀타임 참여, 파트타임 참여)를 비교한 결과 보육시설 이용가능성이 여성 경제활동에 매우 큰 영향을 미쳤는데, 이러한 결과는 보육시설 이용가능성에 있어서의 제한이 육아휴직제도의 경제활동 효과를 제한하는 중요한 요인임을 밝혔다. Geyer, Haan, Wrohlich(2015)의 연구에서도 독일의 2007년 육아휴직 개편과 2005년 이후의 보육정책 확대가 어린 자녀가 있는 여성의 경제활동에 미치는 효과를 분석하였는데, 보육정책 확대 시뮬레이션을 통해 여성고용 확대에 큰 효과가 있음을 보여주었다.

최근 독일 육아휴직 개혁 연구는 거의 2007년 개혁에 대해 분석하였는데 Gangl과 Ziefle(2015)의 연구에서는 1992년 육아휴직을 3년으로 확대한 것과 2001년 육아휴직 이용 가능 기간 증가 등에 대하여 1990~2004년 독일 사회경제 패널조사 자료를 이용하여 그 효과를 분석하였다. 이 연구에서는 특히 정책 변화와 함께 여성의 일에 대한 태도 변화를 통해 규범적 정책 효과도 함께 확인하였는데, 이는 정책 효과의 매커니즘을 규명한 것이다. 그 결과, 육아휴직의 확대가 여성의 일에 대한 선호를 감소시켜 여성의 고용에 부정적 영향을 미쳤음을 밝혔다(Gangl & Ziefle, 2015).

독일 외의 사례로 일본과 오스트리아의 사례를 보면, 일본은 Yamaguchi(2019)가 1993~2011년 일본 소비자 패널조사 자료를 이용하여 이 기간 동안의 일본 육아휴직 개정으로 적용 대상 확대 및 급여 인상에 따른 여성 고용 효과를 시뮬레이션 한 결과, 처음 1년의 육아휴직 도입은 여성 고용을 상당히 증가시키지만, 육아휴직 기간을 1년에서 3년으로 확대하는 것은 여성 고용에 효과가 거의 없는 것으로 나타났고, 육아휴

직급여 소득대체율 증가는 여성고용에 약간의 효과가 있는 것으로 나타났다. 오스트리아에서는 1990년 7월 1일 육아휴직의 최대 기간을 자녀의 첫 번째 생일부터 두 번째 생일까지 연장했고 1996년에는 육아휴직 기간을 24개월에서 18개월로 축소했는데 Lalive와 Zweimüller(2005)의 연구에서는 이것이 출산과 직장 복귀에 미친 효과를 오스트리아 사회보장 데이터베이스 자료를 이용하여 회귀불연속 설계로 분석하였다. 오스트리아의 육아휴직은 출산 전에 일정 기간 일을 한 경우에만 주어지고 있으나(첫째 자녀는 출산 전 2년 동안 52주 이상 일한 경우, 둘째 자녀 이상인 경우에는 지난 1년간 20주 이상 일한 경우), 이전 자녀의 육아휴직 기간 중 추가 자녀를 출산하면 육아휴직이 자동적으로 갱신됨에 따라 육아휴직 기간의 확대는 여성이 휴직 기간 중 추가 자녀를 출산하는 것에 대한 강력한 동기를 부여하는데, 육아휴직 규정이 여성의 직장 복귀 행동에도 강한 영향을 미치고 있음을 밝혔다(Lalive & Zweimüller, 2005). 최대 육아휴직 기간이 증가하면 여성의 노동복귀는 감소하는데, 출산 36개월 후 노동 공급 효과는 휴직 기간 24개월일 때는 복귀가 감소한 반면 18개월로 줄어드는 경우에는 복귀가 증가했다(Lalive & Zweimüller, 2005). 조금 더 장기적인 효과는 육아휴직 기간이 24개월로 증가했을 때 출산 후 10년 이내의 노동복귀도 어느 정도 감소하는 것으로 나타났지만, 소득 측면에서는 3년 이내에는 감소하지만 4~10년 이후에는 차이가 없는 것으로 나타났다(Lalive & Zweimüller, 2009).

## 라. 국내외 연구 결과 종합

이상의 국내외 연구 결과를 종합해 보면, 국내 연구 결과는 육아휴직의 확대가 대체로 육아휴직 이용률이나 이용 기간에는 긍정적인 영향을 미쳤으나(김정호, 2012), 휴직 종료 후 원직장 복직이나 경제활동 참여와 같은 여성 고용에서는 영향이 없거나 미미한 수준임을 밝혔다(김정호, 2012; 김진옥, 2008; 이수영, 2009; 이수영, 이근주, 2011; 윤자영, 2019; 윤자영 외, 2016; 윤자영, 홍민기, 2014; 윤주철, 2019). 우리나라와 비슷

한 일본의 경우 육아휴직 도입은 여성 고용을 증가시키지만 육아휴직 기간 확대는 효과가 없는 것으로 나타났고 소득대체율 증가는 약간의 효과가 있는 것으로 나타났다(Yamaguchi, 2019). 독일의 경우 육아휴직 기간의 증가는 여성 고용에 부정적인 영향을 미친 반면(Gangl & Ziefle, 2015), 육아휴직 기간 감소와 육아휴직 급여 증가는 여성의 소득집단별로 정책이 이전과 다르게 적용되어 그 영향 역시 여성의 소득집단별로 다르게 나타났다. 단기적으로는 고용에 부정적인 영향을 주지만 육아휴직 기간 종료 후 노동시장 복귀를 당기는 역할을 하는 것으로 보이며, 장기적으로는 여성고용에 큰 영향은 없는 것으로 보인다(Bergemann & Riphahn, 2023; Kluge & Tamm, 2013). 오스트리아의 경우 육아휴직 기간 확대가 노동공급에 부정적인 영향을 미쳤으나, 기간을 일부 축소 한 후 다시 노동공급이 증가하는 것으로 나타났다(Lalive & Zweimüller, 2005).

이러한 결과는 육아휴직제도 변화에 따라 여성고용이 달라질 수 있음을 의미하며 특히 같은 변화라도 여성의 소득별로도 그 영향이 달라질 수 있음을 의미한다. 본 연구에서는 우리나라는 육아휴직 기간이 축소된 적은 없으므로 육아휴직 급여의 확대와 육아휴직을 사용할 수 있는 대상 자녀 연령 확대 등이 여성 고용과 긍정적 관련이 있을 것으로 가정한다. 비록 국내 연구에서는 육아휴직이 여성 고용에 긍정적 영향을 주지 못하는 연구가 많았으나 이러한 연구들이 대체로 육아휴직 정률제 이전이며 이 시기에는 육아휴직을 사용하는 것에 있어서 직장 내 여건이나 사회문화적으로 어려움이 있는 시기였다. 그러나 육아휴직 사용 여건도 지속적으로 개선되고 있고 사용자도 증가하는 시점에서는 육아휴직 사용과 출산 이후 여성 고용 간의 관계가 변화했을 가능성이 있다. 그리고 이러한 육아휴직 확대와 여성 고용의 관련성은 여성의 소득에 따라 다를 것으로 가정한다.

## 4. 육아휴직제도와 출산에 대한 선행연구

### 가. 국내 연구

육아휴직제도의 출산 효과에 대한 개인 수준의 연구는 아직 많지 않은데, 제도의 이용가능성이나 제도 이용 여부에 따른 출산이행의 차이를 분석한 연구와 육아휴직제도 개편에 따른 출산 효과를 분석한 연구가 있다. 배호중과 천재영(2018)은 한국노동패널 자료를 이용하여 혼인 당시 임금근로자 여성 중 출산전후휴가와 육아휴직을 사용할 수 있는지에 대한 스스로의 응답을 기준으로 이 제도를 사용할 수 있는 집단과 없는 집단을 나눠 두 집단의 첫째자녀 출산 이행 기간과 혼인 후 3년 내 첫째 자녀 출산 가능성 차이를 Cox 비례위험모형으로 분석하였다. 그 결과, 출산전후휴가와 육아휴직을 각각 사용할 수 있는 여성 임금근로자가 사용할 수 없는 사람에 비해 출산가능성이 높았으며, 혼인 후 3년 이내 출산 가능성도 이들이 높았다(배호중, 천재영, 2018). 박종서 외(2016)의 연구에서는 2015년 전국 출산력 및 가족보건복지 실태조사 자료를 이용하여 2001년 이후 출산한 가임여성의 육아휴직 사용여부 등이 추가자녀 출산에 영향을 미쳤는지를 로지스틱 회귀모형으로 분석하였다. 그 결과 육아휴직을 이용한 경우 미이용 집단에 비해 추가자녀 출산가능성이 높게 나타났다으나 패널 자료가 아닌 횡단면 자료로 분석하여 출산 당시의 가구소득 등이 통제되지는 못하였다(박종서 외, 2016).

육아휴직제도의 개편에 따른 효과 분석 연구는 모두 2011년 육아휴직 급여의 정률제 개편의 효과를 분석하였다. 정의룡(2018)은 육아휴직 정률제 개편의 효과를 여성가족패널 자료를 사용하여 이중차분법으로 분석하였는데, 정률제 도입 이후 여성과 배우자의 육아휴직 이용이 후속 출산에 통계적으로 유의한 관계가 나타나지 않았다. 곽은혜(2021)의 연구에서도 육아휴직 정률제 개편의 효과를 분석하였는데, 한국노동패널 자료를 이용하였고 실제 이용여부가 아닌 해당 집단에 속하는 여성의 임신 가능성이 증가하는지를 이중차분법으로 분석하였다. 그 결과, 분석기간인

2007~2014년(07~10년은 개편 전, 11~14년은 개편 이후)까지 한 번도 경제활동 한 적 없는 여성을 제외하고 분석 시 육아휴직급여 확대가 여성의 출산 결정(임신 가능성)에 유의한 영향을 주지 못해(곽은혜, 2021) 정의룡(2018)의 연구 결과와 같은 결과가 나타났다.

## 나. 국외 연구

육아휴직의 출산 효과에 대해서는 국내에 비해 국외에서 연구가 활발히 이루어졌다. 앞서 살펴본 2007년 독일 육아휴직 개정 사례인 지급 제한은 줄이고 금액은 늘리는 제도 개편(Kluge & Tamm, 2013)에 대해 출산 효과를 분석한 연구가 특히 많은데, 그 결과를 보면 다음과 같다. Stichnoth(2014)는 출산과 여성 노동 공급에 대한 구조적 모형을 기반으로 2005~2010년 독일 사회경제적 패널 자료를 이용하여 정책의 효과를 시뮬레이션하였는데, 기존 이중차분법과 같은 준실험연구는 2007년 육아휴직 개혁과 비슷한 시기의 가족 정책의 변화를 구분해내지 못하기에 육아휴직 개혁의 효과만을 구조적 모델로 구분하고자 하였다. 그 결과 육아휴직제도 개혁은 2012년에 전체 출생아수를 약 4%의 증가시키는 것으로 나타났고 첫째 자녀인 경우와 소득이 높은 경우 출산 효과가 증가하는 것으로 나타났다(Stichnoth, 2014). 출산 순위와 상관 없이 전체 출산 확률에 관한 연구로는 Raute(2019)의 연구가 있다. 이 연구에서는 일반적으로 교육수준이 높고 소득수준이 높은 경우 자녀를 덜 출산하는 경향이 있는데 고소득 여성이 저소득 여성에 비해 유리한 독일의 육아휴직 개정으로 정책 변화 이후 5년까지 이러한 출산이 어떻게 변하는지를 이중차분법으로 분석하였다. 그 결과, 교육수준이 높고 소득수준이 높은 여성의 출산이 증가한 것으로 나타나, 육아휴직 개정으로 여성의 교육수준과 소득수준에 따른 기존의 출산력 차이를 줄일 수 있음을 밝혔다(Route, 2019).

출산 순위별로는 Kreyenfeld(2021)의 연구에서 2007년 독일 육아휴직 개편이 첫째 자녀 출산에 미치는 효과를 사건사 분석 방법으로 분석하였

는데, 2007년 육아휴직 개편이 출산 전에 일을 하고 있었던 경우 유리하기 때문에 노동시장에 완전히 정착하기 전까지 출산을 미룰 것이라는 가정을 독일 연금 가입자 자료를 이용하여 분석하였다. 그 결과, 2007년 개정 이후 첫 자녀 출산 확률이 고소득 여성에게서 증가하였으며 저소득 여성에게서는 감소했거나 정체되었고, 특히 고연령층과 달리 저연령층은 제도 개편 전 실업인 경우 첫 자녀 출산 확률이 가장 높았으나 제도 개편 이후 첫 자녀 출산 확률이 급격히 감소하여 독일에서 가족 형성에 대한 전제 조건이 변화했음을 강하게 보여주었다(Kreyenfeld, 2021). 후속 출산에 관한 연구 결과는, Cygan-Rehm(2016)은 서독 지역의 육아휴직 개정 직전과 직후 출산한 여성의 출산 이후 12~57개월까지의 다음 출산 확률을 마이크로센서스 자료를 이용하여 이중차분법과 회귀불연속 설계를 결합하여 분석하였다. 그 결과, 육아휴직 개혁이 출산 시기에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 처음에는 출산을 연기하였으나 출산 후 3년 이후에는 후속 출산을 함으로써 연기한 출산을 따라잡는 모습을 보였고, 추가자녀 출산 확률이 감소하는 것은 최저 소득 여성들(개혁 이후 급여를 받는 기간만 줄어들고 급여는 동일한 집단)이 출산 연기 후 출산을 하지 않기 때문으로 나타났다(Cygan-Rehm, 2016). 이상의 독일 육아휴직 변화의 출산 효과에 대한 결과는 일하는 여성이나 고소득 여성 등 정책 변화 이후 이익을 얻는 집단을 중심으로 출산효과가 있는 것으로 나타났다.

오스트리아에서는 앞서 살펴본 대로 1990년 7월 1일 육아휴직 기간 연장이 있었고 1996년에는 육아휴직 기간 축소가 있었는데, Lalive와 Zweimüller(2005)의 연구에서는 이것이 출산과 직장 복귀에 미친 효과를 분석하였다. 출산에 미친 영향을 살펴보면, 1990년 7월 출산 여성과 1990년 6월 출산 여성을 비교한 결과 처치 집단인 1990년 7월 출산 여성이 다음 3년 이내에 추가 자녀를 낳을 확률이 더 높았고 향후 10년으로 기간을 연장해도 추가 자녀를 낳을 확률이 더 높게 나타나 자녀 출산 시기 뿐만 아니라 장기적인 자녀 수에도 영향을 미쳤음을 보여주었다(Lalive & Zweimüller, 2005). 육아휴직 기간이 줄어든 이후의 분석에서는 첫째

자녀와 둘째 자녀 출산 기간을 단축할 뿐 3년 이내에 태어난 둘째 자녀의 수에는 큰 영향을 미치지 않음을 보여주었다(Lalive & Zweimüller, 2009). 이는 육아휴직 기간이 18개월로 줄어들어도 육아휴직 자동 갱신이라는 인센티브는 유효하고, 줄어든 기간 안에 추가자녀 출산이 물리적으로 가능하기 때문이었다(Lalive & Zweimüller, 2005). 한편, 육아휴직 기간 증가로 인한 출산 변화는 출산 전 여성의 소득수준에 따라 달랐는데, 고소득과 저소득 여성에게서 모두 단기적으로 출산을 증가시켰으나 저소득 여성에게서 출산이 더 크게 증가했고 장기적으로는 고소득 여성에게는 출산 증가가 나타나지 않고 저소득 여성에게만 출산 증가가 나타났다(Lalive & Zweimüller, 2009).

육아휴직제도의 출산효과에 대해서는 제도의 도입이나 변화에 따른 효과 자체를 측정하는 연구도 있지만, 자녀 출산 확률에 제도 이용 여부나 제도의 이용 유형 등이 하나의 독립변수로 포함되어 영향이 있는지를 분석한 연구도 있다. Lappegård(2010)의 연구에서는 노르웨이의 서로 다른 유형의 가족정책인 육아휴직과 공적 보육, 양육수당(공적 보육 미이용)이 둘째 자녀와 셋째 자녀 출산에 미치는 영향을 1995~2004년 행정등록 데이터를 이용하여 이산시간 위험 모형으로 분석하였다. 그 결과, 세 정책 중 육아휴직, 특히 육아휴직을 아버지도 함께 사용한 경우 둘째 자녀 출산에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 양육수당의 도입(1998년)은 셋째 자녀 출산에 가장 큰 영향을 미쳤다(Lappegård, 2010). 노르웨이와 스웨덴의 남성과 여성의 육아휴직 이용 기간이 추가자녀 출산에 미치는 영향을 사건사분석 방법으로 분석한 Duvander, Lappegård, Andersson(2010)의 연구에서는 두 국가의 아버지 육아휴직 이용 기간과 어머니 육아휴직 이용 기간이 국가별로 둘째 자녀와 셋째 자녀 출산에 미치는 영향이 어떻게 같고 또 어떻게 다른지를 보여주었다. 대체로 아버지의 육아휴직 이용 기간은 둘째 자녀 출산, 특히 둘째 자녀의 출산 시기를 당기는 경향이 있는 것으로 나타났으나 아버지의 육아휴직 기간이 매우 길 때는 추가자녀 출산 확률이 감소하는 것으로 나타났고, 어머니의 육아휴직 기간과 관련해서는 스웨덴은 어머니의 육아휴직 기간이 중간이거나 약간

긴 경우 둘째 자녀 출산확률이 증가하는 반면 노르웨이는 어머니의 육아 휴직 기간이 길어질수록 둘째 자녀 출산 확률이 감소했고 노르웨이와 스웨덴 모두 어머니의 육아휴직 기간이 매우 짧은 경우 셋째 자녀 출산 확률이 약간 높다가 기간이 보통인 경우 가장 낮았고, 기간이 길거나 매우 긴 경우 셋째 자녀 출산 확률이 높았다(Duvander et al., 2010).

#### 다. 국내의 연구 결과 종합

국내의 연구 결과를 종합해 보면, 국내 연구 결과는 혼인 당시 육아휴직 이용 가능성이 있는 집단의 첫째 자녀 출산 가능성이 높게 나타났고(배호중, 천재영, 2018) 실제 육아휴직을 사용한 집단의 추가자녀 출산 가능성이 높게 나타났다(박종서 외, 2016). 그러나 육아휴직의 정률제 도입이 출산에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(곽은혜, 2021; 정의룡, 2018). 국외 연구에서는 육아휴직 기간의 증가나 급여 수준의 확대는 출산에 대체로 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며, 특히 여성의 교육수준과 소득수준에 따라 그 영향이 다르게 나타났다(Cygan-Rehm, 2016; Lalive & Zweimüller, 2009; Route, 2019; Stichnoth, 2014).

이렇게 육아휴직과 출산 간의 연구가 부족하고 결과가 혼재된 상황에서 본 연구에서는 육아휴직제도 확대가 추가자녀 출산과 어떤 관계가 있는지를 탐색적으로 분석해보고자 한다.

### 제 3 절 여성의 출산 이후 경제활동 및 추가 출산에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구

#### 1. 출산 이후 경제활동에 영향을 미치는 요인

##### 가. 출산 이전 직장 특성

여성근로자의 출산 이후 경제활동에 영향을 미치는 요인으로는 출산 이전의 직장 관련 특성이 있다. 여성의 근로소득이 높을수록 출산 이후 경제활동 지속이나 상용직 유지 등에 긍정적인 영향을 미치며(윤미례, 김태일, 2016) 임금이 높을수록 노동시장 복귀율이 높고(김정호, 2012) 육아휴직 사용자의 원직장 복귀가능성이 높게 나타났다(김미주, 2006). 마찬가지로 임금이 높을수록 경력단절 발생(노동시장 이탈) 위험도 낮았다(허수연, 2020).

종사상 지위나 사업체 규모, 직종이나 산업은 경력단절에 유의한 영향을 미치지 않는다는 연구도 보고되고 있으나(조동훈, 2016) 대체로는 종사상지위가 비정규직이거나 임시일용직 등 일자리 안정성이 떨어지는 경우, 공공기관 혹은 정부기관 종사자에 비해 민간사업체에 종사하는 경우 경력단절 위험이 높게 나타났다(오은진, 김소연, 2021; 조동훈, 2016; 허수연, 2020).

직종별 경력단절에 대한 연구는 다음과 같다. 직종이 기타(농어업, 기능직, 단순노무자, 기타)인 경우에 비해 관리/전문직이거나 서비스/판매직인 경우 출산 후 출산 전 직장에 복직할 가능성이 높았고(전은주, 유흥준, 2009), 사무종사자에 비해 관리자 및 전문가인 경우 출산전후 경력단절 위험이 감소하였다(오은진, 김소연, 2021). 다른 연구에서는 출산 전 전문/사무직에 종사한 경우 출산 후 비취업 보다는 이직의 가능성이 높게 나타났다(김지경, 2004). 한편, 직종이 경력단절이나 육아휴직 사용자의 원직장 복귀와 관련이 없는 것으로 나타난 연구도 있다(김미주, 2006;

허수연, 2020).

이와 같은 선행연구 결과를 토대로 본 연구에서는 여성의 임금이 높을수록, 상용직이나 정규직과 같은 안정적인 일자리일수록, 민간사업체보다 공공기관이나 정부기관에서 일할 경우 출산 이후 원직장 복귀나 경제활동에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가정한다. 직종의 경우에는 선행연구에서 일관된 분석 결과가 부족하여 본 연구에서 탐색적으로 살펴보고자 한다.

## 나. 개인 및 가구 특성

출산 이후 노동시장 복귀에 대해서는 여성의 연령이 많은 경우 출산 이후 비취업보다는 원직장 복귀 가능성이 높았고(김지경, 2004) 경력단절 위험이 낮았다(오은진, 김소연, 2021; 허수연, 2020). 여성의 학력과 경력단절에 대해서는 대체로 학력이 높을수록 경력단절을 경험할 확률이 낮아지고 출산 후 노동시장 복귀 가능성이 높았으며 출산 전후 일을 지속하는 집단에 속할 가능성이 높게 나타났다(김정호, 2012; 김지경, 조유현, 2003; 민현주, 2012; 은기수, 2018; 전은주, 유흥준, 2009). 이는 여성의 학력이 일자리 특성 및 임금과도 연계되어 있으며 학력이 높은 경우 좋은 일자리에 종사하고 임금 수준이 높을 가능성이 있어 경력단절의 가능성이 낮아지는 것으로 보인다. 반면 출산 경험 여성의 학력과 경력단절이 관련이 없는 연구도 있다(허수연, 2020).

가구소득이 여성의 경제활동에 미치는 영향에 대해서는 가구소득이 많을수록 여성의 경제활동 참여 기간이 줄어드는 것으로 나타났으며(곽현주, 최은영, 2015), 경력단절 여성의 노동시장 재진입에도 영향을 미치는 것으로 나타나, 가구소득이 적을수록 노동시장 재진입 가능성이 높게 나타났다(박효진, 은선경, 2012). 자녀 관련 요인은 여성의 경제활동 참여 및 경력단절과 깊은 관련이 있다. 자녀 양육의 책임이 여전히 여성에게 대부분 지워지고 있는 상황에서 자녀 출산 자체가 경력단절의 주요 원인이 되고 있으며 미취학자녀가 있는 경우 경력단절 경험 확률이 높게 나

타났고(조동훈, 2016), 유아기나 초등학교 연령 자녀를 둔 여성이 장기적인 경력단절을 경험할 확률이 높았다(민현주, 2011).

본 연구에서는 개인 및 가구 특성은 출산 이후 여성의 원직장 여부나 경제활동 참여에 대한 분석에서 주요 관심 대상은 아니나 출산 후 경제활동에 영향을 미칠 수 있으므로 연령 및 학력, 가구소득 기존 자녀수 등을 통제변수로 포함하였다.

## 2. 추가출산에 영향을 미치는 요인

### 가. 출산 이전 직장 특성

출산에서도 여성의 일자리 특성에 따라 차이가 나타났는데 출생아수의 경우 대체로 전문직, 사무직, 서비스·판매직, 기능·노무직, 농림어업직 순으로 출생아수가 많았다(김태현, 이삼식, 김동희, 2006; 통계청, 2009. 10.12.). 비취업을 포함한 경우 사무직 상용근로는 비취업에 비해 둘째 자녀 출산 이행과 셋째 자녀 출산 이행에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(이삼식, 최효진, 2014). 여성의 임금은 가구소득의 측면에서 본다면 가구소득 증가에 기여하여 소득효과를 가져오기도 하지만 그보다는 기회비용 측면에서 임금이 높을수록 기회비용이 커 자녀 출산에 부정적으로 영향을 미친다. 실제로 여성의 임금 상승이 둘째 자녀 출산 확률을 감소시키는 것으로 나타났다(김정호, 2009).

이에 본 연구에서는 여성 임금근로자의 추가자녀 출산여부에 대한 분석에서 일자리 특성으로 직종과 종사상 지위, 여성의 임금을 분석에 포함하였다.

### 나. 개인 및 가구 특성

개인 및 배우자 특성으로는 연령과 학력이 대표적이다. 여성의 출산 연령은 자연스럽게 남은 가임기를 결정하는 요인이므로 출산 연령이 높

올수록 추가 자녀 출산 확률은 낮을 것으로 예상된다. 실증 연구에서도 유사하게 나타났으나 출산 순위별로 다른 결과가 나타났다. 기혼 여성의 연령이 높을수록 첫째 자녀와 셋째 이상 자녀 출산이 떨어지나 둘째 자녀 출산에는 영향이 없었고(김선숙, 백학영, 2014), 여성의 첫째 자녀 출산 연령은 둘째 자녀 출산에 영향을 미치지 않았으나 둘째 자녀 출산 연령은 셋째 자녀 출산에 부적인 영향을 미치고 있었다(우해봉, 장인수, 2017). 남성은 자녀 출산에 있어서 연령의 영향을 여성보다 적게 받을 수 있으나 남성 역시 연령에서 완전히 자유로운 것은 아니며 최소한 40세 이후에는 남성의 가임력이 감소하는 것으로 나타났다(최영식, 조시현, 이병석, 2013). 뿐만 아니라 결혼 및 자녀출산 이후 경력단절이 많은 우리나라 상황에서 남성의 연령은 주부양자의 근로가능 연령과도 밀접한 관계가 있어 배우자의 연령 역시 자녀 출산 결정 요인이 될 것으로 보인다.

사회경제적 특성에 따른 차별출산력에 대한 연구에서 기혼여성의 학력이 높을수록 출산 수준이 낮게 나타났으나 최근으로 올수록 전반적인 출산이 줄어들면서 이러한 교육수준별 출생아수의 차이가 줄어드는 것으로 나타난다(김태현, 이삼식, 김동희, 2006; 통계청, 2009.10.12.). 실증 분석 연구에서도 기혼여성의 학력은 자녀수와 대체로 음의 관계에 있는 것으로 나타났다(김현숙, 2007). 기혼여성 배우자의 학력에 대해서는 교육수준이 높을수록 둘째자녀 출산에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(김선숙, 백학영, 2014). 그러나 이러한 기혼남녀의 학력은 이들의 일자리 특성 및 가구소득과도 연관되어 있을 것으로 판단되며 이에 함께 분석될 필요가 있다.

가구소득과 출산과의 관련성에 대한 연구는 비교적 풍부하게 이루어져 왔다. 출산 순위를 고려하지 않은 김현숙(2007)의 연구에서는 가구소득이 높을수록 40세 이상의 기혼여성의 자녀수는 많았으나 18~39세 기혼여성의 예상자녀수에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고 송헌재와 신우리(2017)의 연구에서는 가구소득과 자녀수는 통계적으로 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다. 출산 순위별로는 가구소득의 영향이 대체로

다르게 나타났는데, 첫 자녀의 경우 가구소득이 긍정적인 영향을 미쳤다는 연구(김선숙, 백학영, 2014)와 첫 자녀 출산에 영향을 미치지 않았다는 연구가 있었으며(김현식, 2017) 둘째 자녀 출산에는 대체로 가구소득이 영향을 미치지 않았으나(김선숙, 백학영, 2014; 김현식, 2017; 정은희, 최유석, 2013), 셋째 자녀 이상의 경우에는 소득이 낮을수록 출산을 더 많이 한 것으로 나타났다(김선숙, 백학영, 2014; 김현식, 2017). 셋째 이상 자녀의 소득과 출산에 관한 역관계는 자녀의 양과 질에 관한 논의에서 소득이 높을수록 소수의 자녀에게 더 많은 투자를 하는 자녀의 질에 대한 욕구가 증가하고 이는 자녀수 감소로 이어진다는 논의로 설명될 수 있으며 다른 한편으로는 여성이 일하지 않는 경우, 즉 맞벌이가 아닌 경우 가구소득이 낮을 수 있고 여성이 일하지 않는 경우 추가출산의 가능성이 높기 때문으로도 해석할 수 있다.

가구소득과 출산의 관계에는 소득과 출산의 선형적 관계보다는 역U자형 등 소득분위별 차이에 대한 논의가 있으며 이를 검증하기 위한 노력도 이루어져 왔다(김선숙, 백학영, 2014; 김현식, 2017). 그러나 소득 분위에 있어서도 그 영향은 연구에 따라 조금씩 달리 나타났다. 김현식(2017)의 연구에서는 가구소득 분위별 차이는 나타나지 않았고 출생 순위별로만 가구소득 분위별로 영향이 모두 없거나 모두 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다. 반면 김선숙과 백학영(2014)의 연구에서는 가구소득을 연속변수로도 분석하고 소득분위로도 분석하였는데 둘째자녀의 경우 가구소득을 연속변수로 한 경우 영향이 없었으나 소득 분위로 구분하여 분석한 결과에서는 가구소득 1분위에 비해 4분위의 둘째자녀 출산이 유의미하게 많이 나타났고 첫째 자녀와 셋째 자녀 출산에서도 가구소득이 모두 유의하게 나타났으나 소득분위별로는 특정 집단에서만 유의하게 나타났다.

앞서 여성 임금근로자의 출산 후 경제활동에 대한 분석에서는 개인 및 가구특성을 통제변수로 포함하였으나 여성 임금근로자의 추가자녀 출산여부 분석에서는 개인 및 가구 특성이 출산에 중요한 요인이므로 독립변수로 분석에 포함하였다. 개인 및 가구 특성으로는 본인과 배우자의

연령과 학력, 가구소득과 기존자녀수를 분석에 포함하였다. 본인과 배우자의 연령이 많은 경우, 여성의 학력이 높은 경우, 기존자녀수가 많은 경우 추가자녀 출산가능성이 낮을 것으로 가정한다. 반면 배우자의 학력은 높을수록 추가자녀 출산가능성이 높을 것으로 가정하며 가구소득별 추가자녀 출산가능성에 대해서는 역U자형으로 가정한다.

## 제 3 장 연구문제 및 연구방법

### 제 1 절 연구문제

우리나라의 육아휴직은 대상이나 급여 수준이 꾸준히 증가해 왔고 그에 따라 육아휴직 사용자 수도 증가해 왔다. 그러나 선행연구에서 육아휴직이 여성 경제활동과 출산에 미치는 효과는 거의 없는 것으로 나타났다. 다른 나라의 경우에는 육아휴직이 여성 경제활동과 출산에 미치는 영향이 약간 다르게 나타났는데, 여성 경제활동에는 우리나라와 마찬가지로 영향이 거의 없거나 일부 긍정적인 영향이 나타나거나 반대로 육아휴직 기간 증가는 오히려 부정적인 영향이 나타나는 등 그 효과가 집단에 따라 달라 나타나거나 일관적이지 않은 반면 출산에는 대체로 긍정적인 영향이 나타났다.

이와 같은 결과는 여성의 경제활동과 출산을 모두 견인할 수 있는 제도로서의 육아휴직제도가 그 역할을 제대로 수행하지 못하고 있는 것으로 볼 수 있다. 특히 우리나라의 경우 육아휴직제도의 출산 효과는 부수적인 목적이라고 하더라도 원래 목적인 원직장 복귀도 육아휴직 사용과 오히려 반대의 관계에 있는데, 복직하지 않을 여성이 육아휴직을 사용한다는 역인과성으로 설명하고 있다. 육아휴직 사용자수를 보면 과거 육아휴직을 사용하는 것 자체가 매우 눈치보이고 곤란했던 상황은 조금씩 변화하고 있는 것으로 보인다. 이에 육아휴직제도 변화와 여성 경제활동과 출산의 관계도 변화했는지 검토해 볼 필요가 있다. 선행연구에서도 정책의 수준에 따라 그 효과가 달라지는 것으로 나타났다. 김정호(2012)에서는 육아휴직 급여가 20만 원에서 30만 원, 40만 원, 50만 원으로 증가하면서 육아휴직 이용확률 증가세가 달라졌다.

또 하나 우리나라의 기존 연구에서 아직 분석되지 않은 부분은 육아휴직과 여성 경제활동 및 출산의 장기적인 관련성이다. 출산의 경우 일부 연구에서 이루어지고 있으나 여성 경제활동과의 장기간의 관련성에

대한 연구는 부족하다. 우리나라의 육아휴직은 1988년 도입되었으나 무급이었고, 육아휴직 급여는 2001년 20만 원을 시작으로 2002년 30만 원, 2004년 40만 원, 2007년 50만 원에서 2011년 정률제로의 변경까지 그 역사가 비교적 오래되었다. 육아휴직의 도입까지 가지 않더라도 육아휴직제도 변화에서 매우 큰 변화라고 할 수 있는 정률제 변경 이후 현재까지 10년 이상이 지난 시점이다. 따라서 육아휴직제도와 여성 경제활동의 장기적인 관련성을 분석할 시점이 되었다고 판단된다. 특히 육아휴직 대상 자녀 연령이 초등학교 저학년까지 확대된 것에서 알 수 있듯 초등학교 저학년 시기의 돌봄 공백은 여전히 지속되고 있으므로 육아휴직제도 확대가 자녀 초등학교 입학 시기의 여성 경제활동과 관련이 있는지 분석이 필요하다.

그리고 육아휴직제도 확대의 효과가 여성 일자리 특성이나 가구 특성 등에 따라 달라지는지에 대한 검토가 필요하다. 기존 연구에서 육아휴직제도의 여성 경제활동 효과 분석 시 여성의 일자리 특성에 대한 부분은 일부 통제변수로 포함되기도 하였으나 출산 효과 분석에서는 대체로 고려되지 못하였다(곽은혜, 2021; 배호중, 천재영, 2018; 정의룡, 2018). 일자리 특성의 경우 특히 공공부문과 민간부문 혹은 기업 규모 등에 따라 육아휴직제도의 이용가능성이나 복직 가능성, 그리고 출산 자체의 수준 등에서의 차이가 크게 나타난다(이소영 등, 2018). 따라서 일자리 특성에 대한 적절한 고려가 이루어져야 한다. 반면 육아휴직제도의 여성 경제활동에 대한 분석에서는 배우자에 대한 정보나 가구 정보 등에 대한 통제가 부족하다. 이는 그동안의 여성 경제활동에 대한 분석이 대체로 고용보험DB 자료를 이용하고 있는데 이 자료에서는 배우자나 가구에 대한 정보를 알 수 없기 때문이다.

마지막으로, 육아휴직제도 변화 중 중요한 부분인 육아휴직급여 변화에서 여성의 임금에 따라 혜택이 달라지고 여성의 임금에 따라 출산 후 원직장 복귀나 경제활동 참여가 달라지므로 여성의 임금과 육아휴직제도 변화를 동시에 고려할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 자녀를 출산한 여성 임금근로자의 출산 이후 경제활동과 추가 출산에 육아휴직제도 사용 여부와 육아휴직 사용 시기(정책 변화 시기)가 어떠한 관련이 있는지를 여성의 직장 관련 변수와 개인 및 배우자의 인구학적 특성과 가구 특성 등 여러 변수를 함께 고려하여 분석함으로써 정책의 개선 방안에 대한 시사점을 얻고자 한다. 특히 출산 이후의 경제활동에 대한 분석에서는 기간을 다양하게 하여 단기적, 중기적, 장기적으로 이러한 요인들의 관련성을 분석하고자 한다.

이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 연구문제를 도출하였다.

연구문제 1. 육아휴직제도 변화(자녀출생 시기: 정률제 이전, 정률제·미취학, 정률제·초등2학년, 정률제·급여인상)와 출산 전 일자리 특성은 여성 임금근로자의 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용여부와 관련이 있는가?

연구문제 2. 육아휴직제도 변화(육아휴직 사용여부 및 사용시기: 육아휴직 미사용, 정률제 이전, 정률제·미취학, 정률제·초등2학년, 정률제·급여인상)와 출산 전 일자리 특성은 여성 임금근로자의 출산 후 단기(출산 18개월 후), 중기(출산 3년 후), 장기(자녀 초등학교 입학 시기) 경제활동 상태(① 원직장 유지 여부, ② 원직장 유지, 이직, 취업 중단)와 관련이 있는가?

연구문제 2-1. 육아휴직제도 변화(육아휴직 사용여부 및 사용시기: 육아휴직 미사용, 정률제 이전, 정률제·미취학, 정률제·초등2학년, 정률제·급여인상)와 여성 임금근로자의 출산 후 단기(출산 18개월 후), 중기(출산 3년 후), 장기(자녀 초등학교 입학 시기) 경제활동 상태(① 원직장 유지 여부, ② 원직장 유지, 이직, 취업 중단)는 출산 전 임금에 따라 달라지는가?

연구문제 3. 육아휴직제도 변화(육아휴직 사용여부 및 사용시기: 육아휴직 미사용, 정률제 이전, 정률제·미취학, 정률제·초등2학년)와 출산 전 일자리 특성, 개인 및 가구의 일반적 특성은 여성 임금근로자의 출산 후 5년 이내 추가 자녀 출산 여부와 관련이 있는가?

## 제 2 절 연구방법

### 1. 분석 자료

본 연구에서는 한국노동패널 제8차(2005년)~제24차(2021년) 개인 및 가구 조사 자료와 직업력 자료를 사용하였다. 한국노동패널조사는 도시 지역에 거주하는 한국의 5,000 가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원을 대상으로 1년에 한 번 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적조사하는 종단면조사로, 국내 유일의 노동 관련 가구패널조사이다(한국노동연구원, 2022). 한국노동패널조사는 1998년 제1차 조사를 시작으로 2022년 제25차 조사까지 그 역사가 20년 이상 지속되고 있는 대표적인 패널조사이다.

많은 선행연구에서 육아휴직제도의 여성고용 효과 분석 시 고용보험 DB 자료를 이용하고 육아휴직제도의 출산효과 분석 시 한국노동패널 또는 여성가족패널 자료를 이용하고 있다. 고용보험 DB 자료는 우리나라의 낮은 육아휴직 사용률을 고려할 때 민간 부문에서 개인의 고용보험에 대한 정보와 육아휴직에 대한 전체 정보를 가지고 있으면서 패널로서의 성격도 가지고 있으므로 가장 적합한 자료라고 할 수 있다. 그러나 고용보험 자료는 고용보험에 가입되어 있지 않은 공무원 등 공공 부문은 포함되지 않고 민간 부문의 피보험자만을 대상으로 한다는 점과, 개인에 대한 정보만 있을 뿐 가구에 대한 정보나 배우자에 대한 정보 등이 없다는 점, 고용보험에 가입되어 있지 않은 고용에 대한 정보가 없다는 점, 고용보험 이탈 시(자영업 또는 비경제활동 등) 이후의 출산 정보 등을 알 수 없다는 점에서 한계가 있다. 반면 여성가족패널조사나 한국노동패널조사는 가구에 대한 정보나 배우자에 대한 정보 등 다양한 정보를 얻을 수 있고 민간 영역 뿐만 아니라 공공 영역에서 일하는 경우를 모두 포함하고 있으나 육아휴직 경험자가 매우 적다는 점에서 분석 시 한계가 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구에서는 비임금 근로로의 전환이나 취업 중

단을 포함한 여성 일자리 특성, 가구원에 대한 정보나 가구소득에 대한 정보 등 가구 특성 관련 변수가 풍부하게 포함되어 있고 노동시장 이탈 이후에도 출산에 대한 정보를 추적할 수 있다는 점에서 한국노동패널 자료가 적합하다고 판단하였다. 특히 한국노동패널 자료에는 직업력 자료를 별도로 제공하고 있는데 직업력 자료는 개인이 처음 조사에 진입할 때 과거에 가졌던 직업을 회고적으로 모두 조사하고 그 이후 조사에서는 이전 조사와 현재 조사 사이의 모든 일자리를 조사함으로써 개인이 처음 노동시장에 진입한 이래 가졌던 모든 일자리의 역사를 볼 수 있다(한국노동연구원, 2022). 이 자료를 통해 출산 이후 특정한 시점에서의 경제활동 상태를 해당 시점의 조사에 응답하지 않아도 그 시기 이후 조사에 한 번이라도 응답한 경우 모두 파악할 수 있다. 여성가족패널 자료도 한국노동패널 자료와 거의 같은 조건에 있으나 2년마다 조사가 이루어진다는 점에서 제한이 있으며 매년 조사가 이루어지는 한국노동패널 자료가 더 적합하다고 볼 수 있다.

## 2. 분석 대상

본 연구의 분석 대상은 자녀를 출산한 여성 임금근로자로, 출산 전 6개월 이상 같은 일자리에 근무한 경우만 포함하였고 자녀 출생연도는 2005년생부터 2020년생까지 포함하였다. 한국노동패널 자료는 2022년 12월말 기준 24차(2021년) 자료까지 공개하고 있어 2021년 출생 자녀까지 자료에 포함되어 있다. 그러나 본 연구에서는 출산 이후 최소한 1년 이상 지난 시점까지는 조사가 완료된 경우만 분석에 포함하였기 때문에 2020년생까지 포함하였다. 2005년생부터 분석한 것은 한국노동패널 자료에서 육아휴직에 대한 정보를 얻을 수 있는 가장 빠른 시점이 제9차(2006년) 조사부터이며 ‘지난 조사 이후’ 사회보험 수급 경험을 질문하기 때문이다.

개인별로 자녀 출산연월과 마지막 조사 시점을 기준으로 해당 자녀가 초등학교 입학 시점(입학년도 4월 기준) 이후까지 조사된 경우 연구문제

2의 출산 후 단기(1년 6개월 후), 중기(3년 후), 장기(자녀 초등학교 입학년도 4월) 경제활동 분석에 모두 포함되었으며 마지막 조사 시점이 출산 후 3년 이후이지만 해당 자녀 초등학교 입학년도 4월 이전까지라면 연구문제 2의 출산 후 단기(1년 6개월 후), 중기(3년 후) 경제활동 분석에만 포함되었다. 마지막 조사 시점이 출산 1년 6개월 이후이지만 출산 후 3년 이내인 경우에는 연구문제 2의 출산 후 단기(1년 6개월 후) 경제활동 분석에만 포함되었다. 연구문제 3의 추가자녀 출산 여부 분석에서는 마지막 조사 시점이 출산 후 5년 이후이거나, 출산 후 5년 이전에 마지막 조사가 이루어졌으나 그 사이에 추가자녀를 출산한 경우 분석에 포함되었다. 연구문제 1 자녀 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용 여부 분석에서는 마지막 조사 시점이 출산 후 1년 이후이거나, 출산 후 1년 이전에 육아휴직을 사용한 경우 분석에 포함되었다.

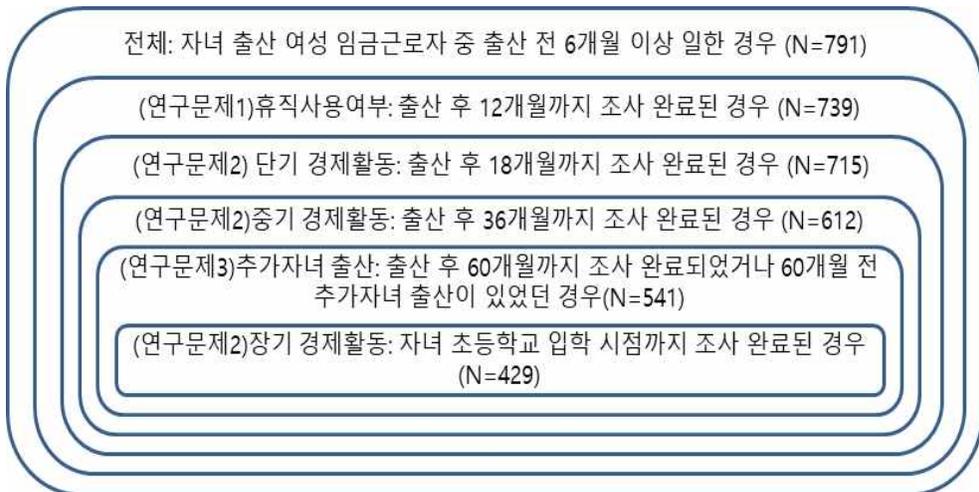
자녀 출산 임금근로자는 먼저 가구 조사 자료에서 생년이 조사년도인 경우와 ‘출생’으로 추가된 가구원 중 출생년도가 조사 직전 년도인 가구원이 있는 경우를 추출하여 이들을 출생자녀로 간주하였다. 가구 조사 자료에서 가구원 중 출생자녀의 가구주와의 관계 정보를 이용하여 부모에 대한 아이디(pid)를 추출하고 이들의 성별, 연령, 학력 정보를 추출하였다. 그리고 개인 조사 자료에서 출생자녀의 부모 아이디(pid)를 추출하고 직업력 조사 자료를 이용하여 이들의 자녀 출생년월 6개월 전부터 자녀 출생년월까지 같은 일자리인 경우, 그리고 그 일자리가 임금근로인 경우를 분석 대상으로 하였다. 이 작업을 매 조사 차수마다 반복하여 분석대상을 추출하였으며 제24차 데이터까지 분석대상을 풀링(pooling)하여 분석하였다.

본 연구에서 분석한 내용과 분석 대상은 <그림 3-1>과 같다. 자녀 출산 여성 임금근로자 830명 중 출산 전 6개월 이상 일한 경우는 791명이었으며 이 중 마지막 조사 시점이 출산 후 12개월 이후이거나 출산 후 12개월 이전에 육아휴직을 사용한 경우(연구문제 1 분석 대상)가 758명, 마지막 조사 시점이 출산 후 18개월 이후인 경우(연구문제 2 중 단기 분석 대상)가 715명, 마지막 조사 시점이 출산 후 36개월(3년) 이후인 경우

(연구문제 2 중 중기 분석 대상)가 612명이었다. 그리고 마지막 조사 시점이 출산 후 60개월(5년) 이후이거나 출산 후 60개월 이전에 추가 출산이 있었던 경우(연구문제 3)가 541명, 마지막 조사 시점이 자녀 초등학교 입학년도 4월 이후인 경우(연구문제 2 중 장기 분석 대상)가 429명이었다.

그러나 실제 분석에서는 이들 중 출산 전 일자리 특성(임금, 기업 규모 형태, 직종 등)이나 본인 및 배우자, 가구 특성(본인 학력, 배우자 연령 및 학력, 가구소득 등) 등 분석에 포함된 변수 중 무응답이거나 정보가 없는 경우는 제외하고 분석하여 이 사례수보다 조금씩 적게 분석에 포함되었다. 각 분석에 포함된 사례수는 본 장의 4. 분석 대상자의 일반적 특성과 각 분석 결과표에 제시하였다.

<그림 3-1> 연구문제별 분석 대상



### 3. 변수의 측정

#### 가. 종속변수

##### (1) 연구문제 1: 육아휴직 사용 여부

연구문제 1(육아휴직제도 변화와 출산 전 일자리 특성은 여성 임금근로자의 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용여부와 관련이 있는가?)에서 종속변수는 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용 여부이다. 육아휴직 대상 자녀 연령은 1세 미만에서 3세 미만, 6세 이하, 8세 이하 등으로 확대되어 왔으나 출산 후 1년 이내로 기간을 제한한 것은 여성의 경우 자녀가 만0세 때 육아휴직을 사용한 경우가 80% 이상으로 가장 많았기 때문이다.<sup>5)</sup> 또 다른 이유는 출산 후 기간을 길게 잡을수록 현실적으로 분석에 포함할 수 있는 사례수는 점점 더 줄어들기 때문이다.

본 연구에서 육아휴직 사용 여부는 연구문제 1에서는 종속변수이지만 연구문제 2와 연구문제 3에서는 독립변수이다. 육아휴직 사용 여부 변수를 만들기 위한 자료와 문항, 변수 구성 방법 등은 독립변수 관련 설명에 자세히 기술되어 있다.

##### (2) 연구문제 2: 원직장 유지여부 / 원직장 유지, 원직장 외 경제활동 참여, 취업 중단

연구문제 2(육아휴직제도 변화와 출산 전 일자리 특성은 여성 임금근로자의 출산 후 단기, 중기, 장기 경제활동 상태와 관련이 있는가? 그리고 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 후 단기, 중기, 장기 경제활동 상태는 출산 전 임금에 따라 달라지는가?)에서 종속변수는 출산 1년 6개월 후, 출산 3년 후, 해당 자녀의 초등학교 입학 시점(4월 기준)

---

5) 2012년 출생아 1자녀 부모 중 2012년부터 2021년까지 육아휴직을 한 번이라도 사용한 부모의 육아휴직 사용 시기를 보면 여성은 자녀가 만0세 때 육아휴직을 사용한 경우가 81.9%로 가장 많음(통계청, 2022.12.21.).

의 경제활동 상태이다. 경제활동 상태에 대해서는 두 가지로 나누어 분석하였는데, 첫 번째 분석에서는 원직장 유지여부를 종속변수로 하여 분석하였다. 두 번째 분석에서는 원직장 유지, 원직장 외 경제활동 참여(다른 직장으로 이직이나 비임금근로로 전환), 취업 중단 세 가지로 구분하여 분석하였다. 육아휴직제도 자체의 목적이 원직장 복귀이기 때문에 원직장 유지여부를 주된 분석으로 실시하였고 부가적으로 여성 경제활동 활성화 측면에서 본다면 원직장 복귀 뿐 아니라 일을 지속하는 것 자체도 중요하다고 볼 수 있으므로 원직장을 유지하지 않은 경우를 세분화하여 원직장 외 경제활동참여와 취업 중단으로 구분하여 살펴보았다.

육아휴직과 여성 경제활동의 단기, 중기, 장기적 관계를 보기 위하여 각각의 시기를 출산 1년 6개월 후와 출산 3년 후, 해당 자녀의 초등학교 입학 시점으로 잡았다. 단기는 출산전후휴가 기간이 90일(다태아는 그 이상)이고 육아휴직 기간이 1년(회사에 따라 기간이 늘어날 수 있음)이기 때문에 이를 고려하여 1년이 아닌 1년 6개월로 시기를 설정하였으며 중기는 유아기가 시작되는 출산 3년 후, 그리고 장기는 초등학교 저학년 시기의 돌봄공백을 고려하여 해당 자녀의 초등학교 1학년 4월 시점으로 설정하였다. '2살 미만 자녀는 어머니가 직접 키우는 것이 좋다'는 문항에 대해 15~49세 유배우 여성의 92.1%가 찬성하는 것으로 나타나(이소영 등, 2018) 영아 자녀를 여전히 보육시설이나 다른 사람에 맡기는 것에 대한 우려가 있음을 알 수 있다. 이에 중기는 유아기가 시작되는 시점으로 설정하였다. 그리고 자녀가 한 명인 부모 육아휴직자의 육아휴직 시기는 모의 경우 자녀가 만0세 때가 81.9%로 가장 많으나 부의 경우 자녀가 만7세 때 육아휴직을 하는 경우가 20.1%로 가장 많아(통계청, 2022.12.21.) 초등학교 입학 이후 저학년에 대한 돌봄공백 우려도 볼 수 있어 이 시기를 장기 분석의 시점으로 설정하였다.

자료는 한국노동패널 직업력 자료를 이용하여 구축하였다. 직업력 자료는 조사 대상자가 중간에 조사에 참여하지 못한 차수가 있어도 다음 조사 때 그 사이의 직업 이력까지 모두 조사하여 별도의 직업력 자료로 구축하고 있다. 따라서 마지막 조사를 기준으로 출산 후 분석 대상 시점

(출산 후 1년 6개월, 출산 후 3년, 자녀 초등학교 입학년도 4월)까지 조사가 완료된 경우에 한해 해당 시점에서의 취업 상태를 출산 전과 비교하여 동일직장인지 여부와 동일직장이 아닌 경우 다른 직장으로 이직하였거나 비임금으로 일을 하고 있는지, 취업을 중단하였는지로 구분하였다. 자녀 초등학교 입학 연도는 자녀 생년을 기준으로 일반적인 초등학교 입학 연도를 계산하였다. 예를 들어 2010년 출생 자녀는 초등학교 입학 연도를 2017년, 2015년 출생 자녀는 2022년 등이다. 일부 조기입학이나 유예 및 과령 아동이 있을 수 있으나 2022년 교육통계연보의 초등학교 입학 통계를 보면 유예 및 과령아동과 조기입학자가 전체 취학자 중 0.2%(교육부, 한국교육개발원, 2022)로 매우 적기 때문에 이러한 케이스는 별도로 고려하지 않았다.

### (3) 연구문제 3: 추가 자녀 출산 여부

연구문제 3(육아휴직제도 변화와 출산 전 일자리 특성, 개인 및 가구의 일반적 특성은 여성 임금근로자의 출산 후 5년 이내 추가 자녀 출산 여부와 관련이 있는가?)에서 종속변수는 자녀 출산 후 5년 이내 추가출산 여부이다. 자료는 한국노동패널 가구 조사 자료를 이용하였다. 가구 조사 자료의 가구원에 대한 정보를 이용하여 가구원 중 분석 대상 여성의 가구주와의 관계와 분석 대상 자녀의 가구주와의 관계, 그리고 그 외 가구원의 가구주와의 관계를 기준으로 추가출산 여부 변수를 구성하였다. 예를 들어 분석 대상 여성의 가구주와의 관계가 가구주이거나 가구주의 배우자이고 분석 대상 자녀가 가구주의 둘째 자녀인 경우, 해당 가구에 둘째 자녀 출생 이후 5년 이내에 가구주의 셋째 자녀 이상인 가구원이 있다면 추가 자녀를 출산한 것으로 간주하였다.

추가출산 여부는 자녀 출산 이후 5년 이내로 제한하였으며 기간을 5년 이내로 제한한 것은 2015년 15~49세 기혼여성의 첫 자녀에서 둘째 자녀까지의 평균 출산 간격이 35.9개월이고 둘째 자녀에서 셋째 자녀까지의 평균 출산 간격은 49.8개월로 나타나(유정균, 김두섭, 2018) 60개월로 할 경우 어느 정도 추가 출산이 포함될 것으로 판단하였다. 추가출산 여

부도 경제활동 상태와 마찬가지로 중간에 조사되지 않은 차수가 있더라도 마지막 조사 시점을 기준으로 자녀 출산 후 5년이 경과된 경우 가구 조사 자료에 모든 가구원에 대한 정보가 있기 때문에 분석 대상에 포함하였다.

<표 3-1> 분석에 포함된 종속변수 및 측정

구분	변수명	변수 측정
종속 변수	육아휴직 사용여부 (연구문제 1)	출산 후 1년 이내 육아휴직 미사용 = 0, 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용 = 1 (자세한 내용은 독립변수 육아휴직 사용여부 및 사용시기 참고)
	출산 이후 원직장 유지 여부 (연구문제 2)	원직장 이탈(이직, 취업 중단) = 0, 원직장 유지 = 1 직업력 자료를 이용하여 출산 전 직장과 출산 후 시기(출산 1년6개월 후, 출산 3년 후, 자녀 초등학교 입학년도 4월 시점)별 직장 비교
	출산 이후 경제활동 상태 (연구문제 2)	원직장 유지 = 1, 원직장 외 경제활동 참여 = 2, 취업 중단 = 3 직업력 자료를 이용하여 출산 전 직장과 출산 후 시기(출산 1년6개월 후, 출산 3년 후, 자녀 초등학교 입학년도 4월 시점)별 직장 비교
	추가출산 여부 (연구문제 3)	출산 후 5년 이내 출산하지 않음 = 0, 출산함 = 1 가구 자료의 가구원 정보 중 가구주와의 관계를 기준으로 변수 구성

## 나. 육아휴직제도 변화

### (1) 육아휴직제도 변화 시기

본 연구의 주요 독립변수는 육아휴직제도 변화이며 본 연구에서는 육아휴직제도 변화를 네 시기로 구분하였다. 육아휴직 변화는 대상과 기간, 급여 변화로 나눌 수 있는데 2장에서 살펴보았듯 민간 부문과 공무원의 제도 변화 시기는 차이가 있다. 육아휴직 급여는 육아휴직제도에서 가장 많이 변화해 왔으며 정책 대상자들에게 가장 중요한 부분이기도 하다. 본 연구에서는 2005년 출생 자녀부터 분석에 포함되므로 2005년부터의 육아휴직급여 변화를 고려하였으며 2005년 이후의 육아휴직급여 변화에서 가장 중요한 변화를 2011년 1월에 도입된 정률제로 보고 이 시기를

기점으로 정률제 이전(정액제 시기)과 정률제 이후로 1차적으로 구분하였다. 실제로 정률제 도입 첫 해인 2011년의 고용보험 기준 육아휴직자 수는 2010년에 비해 39.3%가 증가하였으며(<표 2-3> 참고) 공공 부문을 포함한 전체 육아휴직자 수도 2010년 대비 28.7%가 증가하였다(<표 2-4> 참고). 2005년부터 정률제 도입 이전인 2010년 12월까지도 육아휴직 급여가 월 40만 원이었던 시기와 월 50만 원이었던 시기가 있다. 그러나 이 두 기간은 육아휴직제도 변화 시기로 구분하지 않았는데, 이는 급여 차이가 10만 원으로 크지 않고 시기적으로도 기간이 길지 않다. 민간 부문의 경우 2004년 2월에 육아휴직 급여가 40만 원으로 인상된 후 2007년 4월에 50만 원으로 인상되어 3년 정도의 차이가 있지만 본 연구에서는 2005년 출생아부터 분석에 포함되어 실질적으로는 2년 정도의 시기 차이가 나타난다.

정률제 도입 이후의 육아휴직급여 변화에서는 육아휴직급여 특례와 같이 특정 조건을 만족하는 집단에 대한 육아휴직급여 인상과 전체 육아휴직자에 대한 육아휴직급여 인상이 이루어졌다. 육아휴직급여 특례는 2014년 10월 신설되었는데, 이는 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직 시 두 번째 육아휴직자의 급여를 인상해주는 제도이다. 육아휴직급여 특례를 적용받은 수급자 수나 이들의 성별 등에 대한 통계가 제공되지 않아 정확한 규모나 성별을 특정할 수 없으나 육아휴직급여 특례는 남성의 육아휴직을 활성화하기 위하여 도입된 제도로, ‘아빠의 달’이나 ‘아빠 육아휴직 보너스제’라고 지칭하는 것에서도 볼 수 있듯 주요 정책 대상이 남성이다. 이에 본 연구에서는 육아휴직급여 특례를 제도 변화 시기에 포함시키지 않았고, 보편적인 육아휴직급여가 인상된 시점을 육아휴직급여 변화 시기로 구분하였다.

육아휴직급여 정률제 이후 처음으로 보편적인 육아휴직급여가 인상된 시기는 2017년 9월로, 육아휴직 첫 3개월에 대한 급여가 기존 월 통상임금 40%에서 80%로, 하한액 월 50만 원에서 월 70만 원으로, 상한액 월 100만 원에서 월 150만 원으로 인상되었으며 이 시기를 두 번째 육아휴직급여 변화 시점으로 구분하였다. 육아휴직 첫 3개월에 대한 급여가 인

상된 2017년 9월 이후에 2019년 1월 육아휴직 4개월 이후의 급여가 인상되었다. 그러나 이 시기는 별도의 기간으로 구분하지 않았는데, 이는 두 시기가 1년 4개월 정도밖에 차이가 나지 않고 본 연구의 분석 대상자의 자녀가 2020년생까지 포함되어 2019년 1월 이후 시기를 구분하여 분석하기에는 케이스가 너무 적었다. 결과적으로 본 연구에서 육아휴직급여 변화는 2011년 1월 정률제 도입 시점과 2017년 9월 육아휴직 3개월 급여 인상 시점을 기준으로 시기를 구분하였으며 이 두 변화 시기는 민간 부문과 공무원의 시기가 일치한다.

육아휴직 대상과 육아휴직 기간은 민간 부문과 공무원의 제도 변화 시기에 차이가 있으며 민간 부문에 비해 공무원의 제도 변화가 먼저 일어났다. 본 연구에서는 육아휴직 사용가능성 등을 고려해볼 때 민간 부문에서의 제도 변화가 더 중요하다고 보고 이를 기준으로 육아휴직제도 변화 시기를 구분하였다. 육아휴직 기간은 민간은 1995년 이후 2023년 현재까지 1년으로 동일하므로 육아휴직제도 변화에 있어서 고려 대상이 아니며 육아휴직 대상은 2008년 1월 1일 출생아부터 만3년 미만의 영유아로 한번 확대된 후 2010년 2월 만6세 이하 취학전 자녀, 2014년 1월부터 만8세 이하 초등학교 2학년 이하의 자녀로 확대되었다. 육아휴직 대상의 확대는 미취학 자녀에서 초등학교 2학년 이하의 자녀까지로 확대된 2014년 1월을 기준으로 구분하였다.

이렇게 하여 육아휴직제도 변화는 총 네 시기로 구분하였다. 육아휴직 급여 정률제 도입 이전 기간, 육아휴직급여 정률제 도입 시기부터 정률제 기간 중 통상임금 비율(40%)과 하한액(월 50만 원), 상한액(월 100만 원) 변화가 없었던 기간인 2011년 1월부터 2017년 8월 중 육아휴직 대상 자녀가 만6세 이하 취학전 자녀까지였던 기간과 초등학생(8세 이하 초등학교 2학년 이하)까지 확대된 기간, 그리고 마지막으로 육아휴직급여 정률제 도입 이후 처음으로 통상임금 비율과 하한액, 상한액 급여가 인상된 기간이다. 이 시기는 1) 정률제 이전 시기(2005년 1월부터 2010년 12월까지), 2) 정률제·미취학 시기(2011년 1월부터 2013년 12월까지), 3) 정률제·초등2학년 시기(2014년 1월부터 2017년 8월까지), 4) 정률제·급여인

상 시기(2017년 9월부터 2020년 12월)이다.

## (2) 대상자녀 출생시기

연구문제 1(육아휴직제도 변화와 출산 전 일자리 특성은 여성 임금근로자의 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용여부와 관련이 있는가?)에서 육아휴직제도 변화를 대리하는 변수로 분석 대상 자녀의 출생시기를 사용하였다. 분석 대상 자녀의 출생시기는 가구 조사 자료의 자녀 출생년월을 기준으로 육아휴직제도 변화 시기와 동일하게 네 시기(정률제 이전 시기, 정률제·미취학 시기, 정률제·초등2학년 시기, 정률제·급여인상 시기)로 구분하였다.

## (3) 육아휴직 사용여부 및 사용시기

육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 경제활동 상태 및 추가출산의 관계를 분석하기 위하여 출산 자녀를 대상으로 육아휴직을 사용했는지 여부를 확인하였다. 그리고 육아휴직을 사용했다면 언제 육아휴직을 시작했는지 그 시기를 확인하여 육아휴직 시작 시기를 기준으로 육아휴직제도 변화 시기와 동일하게 네 시기로 나누어 코딩하였다. 그리고 육아휴직 사용 여부와 사용 시기를 하나의 변수로 통합하였다(육아휴직 미사용, 육아휴직 정률제 이전 사용, 육아휴직 정률제·미취학 시기에 사용, 육아휴직 정률제·초등2학년 시기에 사용, 육아휴직 정률제·급여인상 시기에 사용).

한국노동패널 개인 조사 자료에서 육아휴직 사용에 대한 정보를 얻을 수 있는 문항은 2개이다. 하나는 '사회보험 수급' 관련 문항에서 '지난 조사 이후 연금이나 고용보험, 산재보험, 보훈연금 등 사회보험금을 한 번이라도 받은 적이 있거나 받고 계십니까?'라는 문항에 '육아휴직급여'를 선택할 수 있다. 사회보험 수급에 관한 문항은 제2차(1999년)부터 조사되었으나 육아휴직급여 항목을 선택할 수 있는 것은 제9차(2006년) 조사부터이다. 육아휴직 사용에 대한 정보를 알 수 있는 또 다른 문항은 직

장에서 제공되는 부가급여나 복리후생 관련 문항이다. 법정퇴직금, 병가, 경조사 휴가 등 직장에서 제공되는 여러 가지 복리후생 항목 각각에 대하여 직장에서 해당 항목을 제공하는지 여부와 본인이 혜택을 받을 수 있는지 여부, 그리고 현재부터 지난 1년간 실제로 사용한 일수를 적도록 하였다. 직장에서 제공되는 복리후생 항목에 출산전후휴가와 육아휴직이 포함되어 있으며 이 문항은 제12차(2009년)부터 조사되었다. 본 연구에서는 두 문항 중 한 문항이라도 육아휴직을 사용하였다고 응답한 경우 육아휴직을 사용한 것으로 코딩하였다.

육아휴직 시작 시기는 사회보험 수급 관련 문항의 경우 수급 시작 시기와 종료 시기를 함께 질문하기 때문에 육아휴직급여 수급 시작 시기를 육아휴직 시작 시기로 코딩하였다. 그러나 사회보험 수급 관련 문항에는 응답하지 않고 직장에서 제공되는 부가급여나 복리후생 관련 문항 중 육아휴직 사용일수 문항에만 응답한 경우에는 정확한 육아휴직 시작 시기를 알 수 없어 다음의 몇 가지를 기준으로 육아휴직 시작 시기를 부여하였다.

먼저, 자녀 출생년도 또는 그 다음년도 조사에서 출산전후휴가와 육아휴직을 모두 사용하였다고 응답한 경우에는 자녀 출생년월 2개월 후를 육아휴직 시작 시기로 코딩하였다. 예를 들어 2015년 6월에 출산한 경우, 2015년 조사 또는 2016년 조사에서 출산전후휴가와 육아휴직을 모두 사용하였다고 응답하였다면 출생년월 2개월 이후인 2015년 8월부터 육아휴직을 시작한 것으로 간주하였다. 그리고 자녀가 두 명 이상인 경우 육아휴직을 사용하였다면 어느 자녀를 대상으로 육아휴직을 사용하였는지를 구분하여 지정해주어야 하는데 한국노동패널 자료에서는 어떤 자녀를 대상으로 육아휴직을 사용하였는지를 질문하지 않고 있다. 이에 본 연구에서는 연령이 더 어린 자녀를 대상으로 육아휴직을 사용한 것으로 코딩하였다. 다만 더 어린 자녀의 출생 시기에 출산전후휴가와 육아휴직을 모두 사용한 경우나 더 어린 자녀가 아닌 다른 자녀의 학교 입학 시기와 육아휴직 시기가 유사한 경우에는 더 어린 자녀가 아닌 다른 자녀를 대상으로 육아휴직을 사용한 것으로 간주하였다.

<표 3-2> 육아휴직제도 변화 관련 변수 측정

구분	변수명	변수 측정
육아휴직 제도 변화	대상자녀 출생시기	정률제 이전 시기(~2010.12.) = 1, 정률제미취학 시기(2011.1~2013.12) = 2, 정률제초등2학년 시기(2014.1~2017.8) = 3, 정률제급여인상 시기(2017.9~) = 4 가구 조사 자료의 가구원 정보를 출생년월을 이용하여 코딩
	육아휴직 사용여부 및 사용시기	육아휴직 미사용 = 0, 육아휴직 정률제 이전 시기(~2010.12.) 사용 = 1, 육아휴직 정률제미취학 시기(2011.1~2013.12) 사용 = 2, 육아휴직 정률제초등2학년 시기(2014.1~2017.8) 사용 = 3, 육아휴직 정률제급여인상 시기(2017.9~) 사용 = 4 아래 관련 두 문항 중 한 문항 이상 응답한 경우 관련문항1: '지난 조사 이후 연금(국민연금, 사학연금, 공무원연금, 군 인연금 등)이나 고용보험, 산재보험, 보훈연금 등 사회보 험을 한 번이라도 수급받은 적이 있거나 받고 계십니까?' 문항의 '육아휴직급여' 항목 활용(제9차 2006년 조사부터 활용 가능), 수급시작 시기를 기준으로 코딩 관련문항2: '다음은 직장에서 제공될 수 있는 부가급여나 복리후생 항 목들입니다. 각 항목에 대해 (1) _____님의 직장에서 제공 (시행)되는지, ...(중략)... 현재부터 지난 1년간 실제로 사 용한 휴가일 수를 적어주십시오.' 항목 중 '육아휴직' 항목 활용(제12차 2009년 조사부터 활용 가능), 육아휴직 사용 시기는 몇 가지 기준으로 코딩

## 다. 여성의 출산 전 일자리 관련 변수

육아휴직 사용과 출산에 모두 영향을 미칠 수 있는 출산전 직장 특성으로는 종사상 지위와 직장규모 및 부문, 직종과 임금에 대한 변수를 추가하였다. 이 변수들은 직업력 자료가 아닌 개인 조사 자료에서 변수를 구성하였다.

## (1) 종사상 지위

종사상 지위는 한국노동패널 자료에서 ① 상용직, ② 임시직, ③ 일용직, ④ 고용주/자영업자, ⑤ 무급가족종사자로 구분하고 있다. 임금근로자의 경우 상용직, 임시직, 일용직에 해당되며 본 연구에서는 임시직과 일용직을 묶어 상용직과 임시일용직 두 집단으로 구분하여 분석하였다. 임금근로자는 임시일용직에 비해 상용직이 대부분을 차지하고 임시직과 일용직의 경우 상용직과는 고용안정성 등에서 차이가 있다고 판단하였기 때문이다. 실제로 한국노동패널 조사에서 자기선언적 비정규직 여부(응답자에게 비정규직의 정의에 대해 최소한의 정의만을 제시하고 고용형태에 대한 판단을 맡기는 것)를 묻는 문항이 있는데 이에 대해 종사상 지위가 임시직 또는 일용직인 경우 대부분 비정규직으로 응답하고 있었다(한국노동연구원, 2022).

## (2) 직장규모 및 부문

직장규모 및 부문은 한국노동패널 자료에서 ‘기업형태’와 ‘종업원수’ 두 변수를 활용하여 구성하였다. 한국노동패널에서 기업형태는 ① 민간회사 또는 개인사업체, ② 외국인 회사, ③ 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업, ④ 법인단체, ⑤ 정부기관, ⑥ 특정 회사나 사업체에 소속되어 있지 않은 경우, ⑦ 시민단체, 종교단체, ⑧ 기타로 구분된다. 종업원수는 종사하는 일자리의 전체 종업원수와 현재 실제로 근무하고 있는 사업장의 종업원수를 구분하여 질문하고 있으며 종업원수는 기업형태가 정부기관인 경우에는 따로 질문하지 않고 있다.

본 연구에서는 기업형태를 먼저 공공부문과 민간부문으로 구분하였는데 공공부문에는 정부기관과 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업을 포함하고 나머지 기업형태(민간회사 또는 개인사업체, 외국인 회사, 법인단체)는 민간기업으로 구분하였으며 본 분석 대상 중 특정 회사나 사업체에 소속되어 있지 않은 경우와 기타인 경우는 없었다. 그리고 민간기업은 다시 전체 종업원수를 기준으로 300인 이상, 50~299인, 5~49인,

4명 이하로 구분하되 전체 종업원에 응답하지 않은 경우에는 사업장 종업원을 기준으로 구분하였다. 그리하여 결과적으로 정부 및 공공기관, 민간 300인 이상, 민간 50~299인, 민간 5~49인, 민간 4명 이하 5개 집단으로 직장규모 및 부문을 나누었다.

### (3) 직종

직종은 표준직업분류 5차 코드 응답을 기준으로 구분하였다. 표준직업분류 5차는 대분류를 기준으로 ① 의회의원, 고위임직원 및 관리자, ① 전문가, ② 기술공 및 준전문가, ③ 사무 종사자, ④ 서비스 종사자, ⑤ 판매 종사자, ⑥ 농림어업 숙련 종사자, ⑦ 기능원 및 관련 기능 종사자, ⑧ 장치, 기계 조작 및 조립 종사자, ⑨ 단순 노무 종사자로 구분되어 있다. 본 연구에서는 분석 대상의 직종 분포를 고려하여 관리자와 전문가 및 관련종사자(의회의원, 고위임직원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가)를 한 집단으로, 사무 종사자를 한 집단으로, 그리고 나머지 서비스 종사자, 판매 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계 조작 및 조립 종사자, 단순 노무 종사자를 기타 집단으로 구분하여 세 집단으로 나누었다.

### (4) 임금

임금은 출산 전 월평균 임금을 이용하였으며 본 연구에서는 2005년에 출산한 여성부터 2020년에 출산한 여성까지 데이터를 풀링하여 분석하였기 때문에 개인별로 출산 임금을 받은 시기가 최대 15년까지 차이가 나타난다. 이 차이를 보정하기 위해 출산 전 월평균 임금을 2020년 기준 실질임금으로 환산한 후 자연로그(log)로 변환하였다.

<표 3-3> 출산 전 직장 특성 변수 측정

구분	변수명	변수 측정
출산 전 직장 특성	종사상 지위	상용직 = 1, 임시일용직 = 2 종사상 지위를 기준으로 변수 구성. 상용직은 그대로, 임시직과 일용직은 합하여 임시일용직으로 코딩
	기업규모 및 기업형태	정부 및 공공기관 = 1, 민간 300인 이상 = 2, 민간 50~299인 = 3, 민간 5~49인 = 4, 민간 4명 이하 = 5 '기업형태'와 '종업원수'를 기준으로 변수 구성 기업형태 중 ③ 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업, ⑤ 정부기관을 정부 및 공공기관으로, ① 민간회사 또는 개인사업체, ② 외국인 회사, ④ 법인단체, ⑦ 시민단체, 종교단체는 민간기관으로 코딩하고 민간기관은 종업원수를 기준으로 구분
	직종	전문가 및 준전문가 = 1, 사무종사자 = 2, 기타직종 종사자 = 3 표준직업분류 5차 코드 응답을 기준으로 구분 ① 국회의원, 고위임직원 및 관리자, ① 전문가, ② 기술공 및 준전문가, ③ 사무 종사자, ④ 서비스 종사자, ⑤ 판매 종사자, ⑥ 농림어업 숙련 종사자, ⑦ 기능원 및 관련 기능 종사자, ⑧ 장치, 기계 조작 및 조립 종사자, ⑨ 단순 노무 종사자 중 국회의원, 고위임직원 및 관리자는 없었고 아래와 같이 코딩 전문가 및 준전문가: ① 전문가, ② 기술공 및 준전문가 사무종사자: ③ 사무 종사자 기타직종 종사자: ④ 서비스 종사자, ⑤ 판매 종사자, ⑥ 농림어업 숙련 종사자, ⑦ 기능원 및 관련 기능 종사자, ⑧ 장치, 기계 조작 및 조립 종사자, ⑨ 단순 노무 종사자
	실질 월임금	log(실질월임금) 세금 공제 후 월평균 임금을 2020년 기준 실질임금으로 환산 후 자연로그로 변환

## 라. 개인 및 가구 특성 변수

개인 및 가구 특성 변수로는 여성의 출생코호트, 본인과 배우자의 연령과 학력, 가구소득과 자녀수를 투입하였으며 이 변수들은 모두 한국노동패널 가구 조사 자료에서 추출하였다.

여성의 출생코호트는 분석 대상의 분포를 고려하여 1980년생 이전,

1980~1984년생, 1985년생 이후 세 집단으로 구분하였다. 본인과 배우자의 연령과 학력은 자녀 출생년도를 기준으로 당시의 연령과 학력을 사용하였다. 연령은 분포를 고려하여 본인 연령은 30세 이하, 31~35세, 36세 이상 세 집단으로 구분하였고 배우자 연령은 32세 이하, 33~37세, 38세 이상으로 구분하였다.

학력은 학교급과 이수여부 두 변수를 결합하여 고등학교 졸업 이하, 전문대 및 대학 졸업, 대학원 재학 이상 세 가지로 구분하였다. 고등학교 졸업 이하에는 학교급이 무학, 초등학교, 중학교, 고등학교인 경우 이수 여부에 상관 없이 재학, 졸업, 중퇴가 모두 포함되며 학교급 2년제 대학, 전문대학과 4년제 대학의 졸업자가 아닌 경우(재학, 수료, 중퇴, 휴학)까지 포함되었다. 전문대 및 대학 졸업에는 학교급 2년제 대학, 전문대학과 4년제 대학인 경우와 이수여부가 졸업인 경우만 포함되었고 대학원 재학 이상에는 졸업이나 수료, 중퇴, 재학, 휴학과 같은 이수 여부에 상관 없이 학교급이 대학원 석사, 대학원 박사인 경우가 모두 포함되었다.

가구소득은 월평균 임금과 마찬가지로 시기별 차이를 보정하기 위해 출산 이전 년도의 가구소득을 2020년 기준 실질가구소득으로 환산한 후 자연로그(log)로 변환하였다. 가구소득에는 근로소득(근로의 대가로 벌어들인 수입)과 금융소득(금융자산을 통하여 벌어들인 수입으로 예금의 이자소득, 주식의 배당금 등), 부동산소득(부동산에서 발생하는 수입으로 집세, 토지임대료 등), 사회보험소득(국민연금, 산재보험, 실업급여, 육아휴직급여 등), 이전소득(국민기초생활보호대상자에 대한 지원금, 친척/친지로부터 받는 지원금과 정부 및 사회단체로부터 대가 없이 받는 보조금 등)은 포함하되 기타소득은 제외하였다.

기타소득은 보험금이나 퇴직금, 증여나 상속, 축의금이나 조의금 등이 포함되어 일회성 소득으로 볼 수 있다. 특히 본 연구의 분석 대상은 결혼으로 인해 축의금이나 증여/상속이 있는 경우가 있어 이는 출산 이전이나 이후 가구소득과는 다른 특성이 있으므로 이를 가구소득으로 포함하기에는 무리라고 판단하였다. 그리고 한국노동패널에서 분가가구는 분가 이후 시점부터의 소득을 질문하기 때문에 분가 첫해이면서 출산 전

가구소득이 0원인 경우에는 출산년도 가구소득으로 대체하였고 출산 전년도 소득이 조사가 안된 경우 출산년도 가구소득으로 대체하였다. 분가첫해이면서 출산 전 가구소득이 0원이 아닌 경우에는 출산년도 가구소득과 출산 전 가구소득의 평균으로 대체하였다. 가구소득은 육아휴직 사용여부와 여성 경제활동 관련 분석에서는 연속 변수로 투입하였으나 추가 자녀 출산 분석에서는 소득분위를 네 집단으로 구분하였다.

<표 3-4> 개인 및 가구 특성 변수 측정

구분	변수명	변수 측정
출산 당시 개인 및 가구 특성	여성 코호트	1980년생 이전 = 1, 1980~1984년생 = 2, 1985년생 이후 = 3 여성의 출생년도를 기준으로 구분
	본인 연령	30세 이하 = 1, 31~35세 = 2, 36세 이상 = 3 자녀 출산 당시를 기준으로 만연령으로 구분
	배우자 연령	32세 이하 = 1, 33~37세 = 2, 38세 이상 = 3 자녀 출산 당시를 기준으로 만연령으로 구분
	본인 학력	고졸 이하 = 1, (전문)대졸 = 2, 대학원 이상 = 3 학교와 이수여부를 기준으로 구분 고등학교 졸업 이하: 학교급 무학, 초등학교, 중학교, 고등학교인 경우 이수여부에 상관 없이 모두 포함, 학교급 2년제 대학, 전문대학과 4년제 대학의 졸업자가 아닌 경우(재학, 수료, 중퇴, 휴학) 포함 전문대 및 대학 졸업: 학교급 2년제 대학, 전문대학과 4년제 대학인 경우와 이수여부가 졸업인 경우 대학원 재학 이상: 학교급이 대학원 석사, 대학원 박사인 경우 모두 포함
	배우자 학력	고졸 이하 = 1, (전문)대졸 = 2, 대학원 이상 = 3 본인 학력과 동일
	실질 연 가구소득	log(실질 연 가구소득) 작년 한해 동안의 근로소득, 금융소득, 부동산소득, 사회보험소득, 이전소득 합산 후 2020년 기준 실질가구소득으로 환산 후 로그 변환 (기타소득은 제외) 가구소득 25% 이하 1, 25%~50% 2, 50%~75% 3, 75% 이상 4 실질 가구소득으로 환산 후 소득 분포를 4분위로 구분
	출산 전 자녀수	출산 전 자녀수 가구 자료의 가구원 정보 중 가구주와의 관계를 기준으로 변수 구성

출산 전 자녀수는 분석 대상 자녀의 가구주와의 관계를 기준으로 구성하였다. 예를 들어 분석 대상 자녀가 가구주의 첫째자녀이거나 가구주의 첫째자녀의 첫째자녀인 경우 등은 출산 전 자녀수가 0명, 가구주의 둘째자녀이거나 가구주의 첫째자녀의 둘째자녀인 경우 등은 출산 전 자녀수가 2명, 가구주의 셋째자녀이거나 가구주의 첫째자녀의 셋째자녀인 경우 등은 출산 전 자녀수가 2명이다.

#### 4. 분석 대상자의 일반적 특성

분석 대상자의 일반적 특성은 <표 3-5>~<표3-8>과 같다. 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용 여부 분석(연구문제 1)에서는 최종적으로 742명이 분석에 포함되었고 출산 후 경제활동 분석(연구문제 2)에서는 출산 18개월 후는 700명, 출산 3년 후는 600명, 자녀 초등학교 입학 시기는 418명이 분석에 포함되었다. 자녀 출산 이후 5년 이내에 추가출산 여부에 대한 분석(연구문제 2)에서는 총 517명이 분석에 포함되었다.

##### (1) 종속변수

종속변수 중 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용 여부는 전체 742명 중 육아휴직을 사용한 경우가 45.55%, 사용하지 않은 경우가 54.45%로 사용하지 않은 경우가 약간 더 많았다. 출산 이후 경제활동상태에 대한 분석에서는 출산 18개월 후, 출산 3년 후, 자녀 초등학교 1학년 4월 시점에 출산 전 원직장을 유지하는 경우가 각각 65.14%, 57%, 45.45%로 원직장 유지 비율이 줄어들고 있었다. 원직장에서 이탈한 경우 중 취업 중단은 각 시기별로 각각 26.14%, 27.17%, 28.71%로 아주 약간 증가하였고 원직장에서 떠나 이직을 하거나 자영업 등 비임금근로로 전환한 경우는 시기별로 각각 8.71%, 15.83%, 25.84%로 증가하였다. 마지막 종속변수인 출산 후 5년 이내 추가출산 여부는 전체 517명 중 추가자녀를 출산한 경우가 47.39%, 출산하지 않은 경우가 52.61%로 추가자녀를 출산하지 않은

경우가 약간 더 많은 것으로 나타났다.

<표 3-5> 분석 대상자의 일반적 특성 : 종속변수

(단위: %, 명)

구분			육아휴직 사용여부 분석 (연구문제1)	출산 후 경제활동 분석(연구문제2)			추가출산 여부 분석 (연구문제3)	
				출산18개월 후 분석	출산 3년후 분석	자녀 초등 1학년 분석		
종속 변수	1년내 육아휴직 사용	육아휴직 사용하지 않음	54.45	-	-	-	-	
		육아휴직 사용함	45.55	-	-	-	-	
	출산이후 경제활동 상태 <sup>1)</sup>	원직장 유지	-	65.14	57.00	45.45	-	
		원 직 장 이탈	원직장 외 경제활동	-	8.71	15.83		25.84
			취업중단	-	26.14	27.17		28.71
	5년내 추가출산	출산하지 않음	-	-	-	-	52.61	
출산함		-	-	-	-	47.39		
전체			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
(사례수)			742	700	600	418	517	

주: 1) 출산 이후 경제활동 상태는 각각 출산 18개월 이후, 출산 3년 이후, 자녀 초등학교 1학년 4월 시점에서의 경제활동 상태임.

## (2) 육아휴직제도 변화 관련 변수

독립변수 중 육아휴직제도 변화를 의미하는 대상자녀 출생시기와 육아휴직 사용시기에 대한 분석 대상자들의 분포는 <표 3-6>과 같다. 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용여부에 대한 분석에서는 대상 자녀 출생시기를 육아휴직 변화 시점과 같이 구분하여 육아휴직 변화를 대변하는 독립변수로 투입하였다. 대상 자녀 출생 시기는 전체 742명 중 정률제 이전에 출생한 경우가 33.96%였고 정률제 시기 중 육아휴직 대상자녀를 확대하기 전 시기인 정률제·미취학 시기와 정률제 시기 중 육아휴직 대상자녀를 초등학교 2학년 이하로 확대한 시기인 정률제·초등2학년 시기, 정률제 중 급여가 인상된 시기인 정률제·급여인상 시기에 출생한 경우가 각각 22% 내외로 나타났다.

육아휴직 사용여부 및 사용시기는 출산 18개월 후 여성의 경제활동에 대한 분석에서는 자녀 출산 1년 이내 육아휴직 사용여부 및 시기를, 출산 3년 후와 자녀 초등학교 1학년 여성 경제활동 분석에서는 각각 출산 3년 이내, 자녀 초등학교 1학년 4월 이내 육아휴직 사용여부 및 시기를 살펴보았다. 육아휴직 사용 시기는 앞서 논의한 대로 정률제 이전과 정률제·미취학 시기, 그리고 정률제·초등2학년 시기, 마지막으로 정률제·급여성인상 시기로 구분하였다. 그 결과, 출산 후 여성 경제활동에 대한 분석과 추가출산 분석에 포함된 분석 대상자 중 육아휴직을 사용하지 않은 집단이 절반 이상이었고 대략 56~58% 내외였다. 육아휴직을 사용한 경우, 그 시기는 대체로 고르게 분포하고 있었으나 출산 후 분석 기간이 길어질수록 최근 육아휴직자가 적게 포함되었다.

<표 3-6> 분석 대상자의 일반적 특성 : 육아휴직제도 변화 관련 변수

(단위: %, 명)

구분			육아휴직 사용여부 분석 (연구문제1)	출산 후 경제활동 분석(연구문제2)			추가출산 여부 분석 (연구문제3)
				출산18개월 후 분석	출산 3년후 분석	자녀 초등 1학년 분석	
육아 휴직 제도 변화	대상자녀 출생시기	정률제 이전(~2010.12.)	33.96	-	-	-	-
		정률제·미취학(2011.1~2013.12)	21.97				
		정률제·초등2학년(2014.1~2017.8)	21.97				
		정률제·급여성인상(2017.9~)	22.10				
	육아휴직 사용여부 및 사용시기 <sup>1)</sup>	미사용		56.29	57.17	56.70	58.22
		정률제 이전(~2010.12.)	-	10.71	12.17	17.22	14.51
		정률제·미취학(2011.1~2013.12)		10.57	12.33	18.66	14.70
		정률제·초등2학년(2014.1~2017.8)		11.14	12.83	7.42	12.57
		정률제·급여성인상(2017.9~)		11.29	5.50	-	-
	전체	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0
(사례수)			742	700	600	418	517

주: 1) 육아휴직 사용여부 및 사용시기는 각각 출산후 1년 이내, 출산후 3년 이내, 자녀 초등1학년 4월 이내 사용여부 및 사용시기임.

특히 자녀 초등학교 입학 시기의 여성 경제활동에 대한 분석에서는 정률제·급여인상 시기에 육아휴직을 한 케이스가 10케이스라서 이 케이스는 분석에서 제외하였다. 정률제·급여인상 시기인 2017년 9월 이후 출생자녀는 초등학교 입학 시기가 2024년 이후이기 때문에 정률제·급여인상 시기에 육아휴직을 사용한 사람은 2015년까지의 출생아 중 자녀 출생 시기가 아닌 그 이후 시기에 육아휴직을 이용한 일부 사람만 포함되기 때문에 그 수가 극히 적다.

### (3) 출산 전 직장 특성

출산 전 직장 특성은 <표 3-7>과 같다. 상용직인 경우가 88~90% 정도로 대부분을 차지하고 있었는데, 이는 본 연구에서 출산 전 6개월 이상 같은 직장에 근무한 경우만 포함하였기 때문에 상용직 비율이 높게 나타났을 수 있다<sup>6)</sup>. 기업 규모 및 기업형태는 민간 5~49인 규모의 기업에 속한 경우가 26~29% 정도로 가장 많았고 정부 및 공공기관과 민간 300인 이상 기업에 속한 경우가 각각 1/4 정도씩 나타났다. 그 다음은 민간 50~299인 기업에 속한 경우가 15% 내외로 나타났고 민간 4명 이하의 소규모 기업에 속한 경우는 7~8% 정도로 가장 적었다.

직종은 전문가 및 준전문가와 사무종사자가 각각 40~50% 정도로 많았고 서비스, 판매 등이 포함된 기타 직종에 종사하는 경우는 10% 내외로 나타났다. 임금은 월평균 임금을 2020년 기준 실질임금으로 환산하였는데, 평균 220만 원에서 230만 원 정도였다.

---

6) 본 연구에 포함된 가장 최신 자료인 한국노동패널 제24차(2021년) 조사 자료에서는 전체 임금근로자 중 76.9%가 상용직이었고 남성은 81.1%, 여성은 71.5%가 상용직으로 나타났다(장인성 외, 2022). 그러나 본 연구에서의 분석 대상은 출산한 여성 임금근로자로 성별 및 연령 등이 제한적이며 분석 시기 역시 2005년부터 2020년까지가 모두 포함되어 있기 때문에 직접적인 비교는 하지 않고 이후부터는 분석에 포함된 사람들의 특성에 대해 기술하고자 한다.

<표 3-7> 분석 대상자의 일반적 특성 : 출산 전 직장 특성 변수

(단위: %, 만 원, 명)

구분		육아휴직 사용여부 분석 (연구문제1)	출산 후 경제활동 분석(연구문제2)			추가출산 여부 분석 (연구문제3)	
			출산18개월 후 분석	출산 3년후 분석	자녀 초등 1학년 분석		
출산 전 직장 특성	종사상 지위	상용직	89.22	88.86	88.50	88.04	89.56
		임사일용직	10.78	11.14	11.50	11.96	10.44
	기업규모 및 기업형태	정부 및 공공기관	24.26	21.14	23.67	24.40	24.95
		민간 300인 이상	24.39	24.86	25.00	25.36	24.76
		민간 50~299인	15.09	14.86	14.83	14.83	14.89
		민간 5~49인	29.25	29.00	29.00	26.56	27.08
	직종	민간 4명 이하	7.01	7.14	7.50	8.85	8.32
		전문가 및 준전문가	47.04	46.43	46.50	44.74	46.81
		사무종사자	41.91	42.71	44.50	46.41	43.91
	실질 월임금	기타직종 <sup>1)</sup> 종사자	11.05	10.86	9.00	8.85	9.28
		150만 원 미만	18.19	19.14	20.00	21.29	20.70
		150만 원~200만 원 미만	21.56	21.86	23.67	24.40	23.40
		200만 원~250만 원 미만	21.56	20.71	19.50	19.62	19.73
		250만 원~300만 원 미만	17.72	17.43	16.50	15.31	15.67
		300만 원 이상 (평균)	20.75 (231)	20.86 (230)	20.33 (227)	19.38 (224)	20.50 (226)
	전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(사례수)		742	700	600	418	517

주: 1) 기타 직종에는 서비스 종사자, 판매 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자가 포함됨.

#### (4) 출산 당시 개인 및 가구 특성

출산 당시 개인 및 가구 특성은 <표 3-8>과 같다. 여성의 출생코호트는 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용여부에 대한 분석에서는 1980년생 이전까지가 40.84%, 1980~1984년생이 36.52%, 1985년생 이후가 22.64%였으나 분석 기간이 길어질수록 1980년 이전 출생코호트가 많이 포함되고 1985년 이후 출생코호트는 적게 포함되었다. 출산 당시 본인과 배우자 연령은 각각 평균 32세 내외, 34세 내외로 나타났으며 분석 기간이 길어

질수록 과거 조사 대상자가 많이 포함되어 출산 당시 평균 연령이 약간 낮게 나타났다.

<표 3-8> 분석 대상자의 일반적 특성 : 출산 당시 개인 및 가구 특성 변수

(단위: %, 세, 만 원, 명)

구분		육아휴직 사용여부 분석 (연구문제1)	출산 후 경제활동 분석(연구문제2)			추가출산 여부 분석 (연구문제3)	
			출산18개월 후 분석	출산 3년후 분석	자녀 초등 1학년 분석		
출산 당시 개인 및 가구 특성	출생 코호트	1980년생 이전	40.84	42.57	46.17	56.94	51.06
		1980~1984년생	36.52	37.29	39.00	36.84	38.30
		1985년생 이후	22.64	20.14	14.83	6.22	10.64
	본인 연령	30세 이하	30.32	30.57	32.83	37.56	35.20
		31~35세	49.06	49.43	48.67	48.56	49.71
		36세 이상	20.62	20.00	18.50	13.88	15.09
		(평균연령)	(32.49)	(32.46)	(32.23)	(31.78)	(31.96)
	배우자 연령	32세 이하	29.92	30.29	32.50	37.08	35.59
		33~37세	48.25	48.29	47.33	46.65	47.20
		38세 이상	21.83	21.43	20.17	16.27	17.21
		(평균연령)	(34.70)	(34.67)	(34.46)	(33.93)	(34.08)
	본인 학력	고졸 이하	18.06	18.43	19.00	20.81	19.92
		(전문)대졸	72.91	72.71	72.33	71.29	71.76
		대학원 이상	9.03	8.86	8.67	7.89	8.32
	배우자 학력	고졸 이하	17.92	18.29	18.67	21.05	19.73
		(전문)대졸	69.68	69.29	69.00	66.27	68.09
		대학원 이상	12.40	12.43	12.33	12.68	12.19
	실질 연가구소득	5천만 원 미만	21.97	22.86	23.00	26.79	24.95
		5천만 원~6천만 원 미만	18.87	18.71	20.17	19.62	19.73
		6천만 원~7천만 원 미만	20.08	19.71	20.00	18.66	19.15
		7천만 원~8천만 원 미만	13.88	14.14	13.33	13.40	13.54
		8천만 원 이상	25.20	24.57	23.50	21.53	22.63
		(평균)	(6,986)	(6,962)	(6,856)	(6,656)	(6,762)
	출산 전 자녀수	0명	58.89	58.71	58.50	60.05	62.09
1명		36.64	35.00	35.50	33.97	32.88	
2명 이상		6.46	6.29	6.00	5.98	5.03	
(평균)		(0.48)	(0.48)	(0.48)	(0.46)	(0.43)	
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
(사례수)		742	700	600	418	517	

본인과 배우자 학력은 고졸 이하가 각각 18~20% 내외, 전문대 및 대학 졸업은 여성은 71~72% 내외, 배우자는 66~69% 정도로 나타났으며 대학원 이상은 여성은 8~9% 내외, 남성은 대체로 12% 내외로 나타나 출산 여성보다 배우자의 학력이 약간 높게 나타났다. 2020년 기준 실질 가구소득으로 환산한 연 가구소득은 평균 6600만 원에서 7000만 원 내외로 나타났다. 분석 대상 자녀 출산 전의 자녀수는 평균 0.43~0.48명으로 나타났다. 분석 대상 자녀 출산 전 무자녀였던 경우가 58~62% 정도였으며 1명이었던 경우가 33~37% 정도였다.

## 5. 분석방법

본 연구에서는 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 경제활동 및 추가출산의 관계를 분석하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 선택 여부나 사건 발생 여부와 같은 이항변수이거나 다항의 범주형 변수일 때 사용하는 통계분석 방법으로, 사회과학 연구에서 널리 사용되고 있다(고길곤, 2017). 이항로지스틱 회귀분석은 사회과학 분야에서 취업여부나 재취업여부, 육아휴직 사용여부(김미주, 2006; 박종서 외, 2016; 이수영, 이근주, 2011), 출산여부(박종서 외, 2016; 배호중, 천재영, 2018), 원직장 복귀 여부(김미주, 2006; 김진욱, 2008; 이수영, 이근주, 2011) 등과 같이 종속변수가 사건의 발생 여부와 같은 이항변수일 때 사용된다. 다항로지스틱 회귀분석은 경제활동 참여 형태(미취업, 비임금 근로, 비정규 시간제, 비정규 전일제, 정규 전일제)나 근로형태(주5일 풀타임 근로, 주5일 파트타임 근로, 주중2~3일 근로 등), 일자리 변화(일자리 변화 없음, 시간 및 급여 변화, 퇴사 및 퇴사 후 재취업) 등과 같이 종속변수가 세 집단 이상일 때 사용된다(강은나, 김혜진, 김영선, 2012; 오유라, 2022; 유자영, 2015). 본 연구에서는 이항 로지스틱 회귀분석과 다항 로지스틱 회귀분석을 모두 사용하였으며, 본 연구의 분석 절차는 다음과 같다.

먼저, 분석 대상자의 일반적 특성 및 주요 변수의 특성을 살펴보기 위

하여 빈도와 평균 등 기술통계 분석을 실시하였다. 그리고 Pearson 상관관계분석을 통해 로지스틱 회귀분석에 포함되는 변수들 간의 다중공선성 문제를 확인하였다<sup>7)</sup>.

다음으로 연구문제 1 육아휴직제도 변화와 출산 전 일자리 특성은 여성 임금근로자의 육아휴직 사용여부와 관련이 있는가?와 연구문제 3 육아휴직제도 변화와 출산 전 일자리 특성, 개인 및 가구의 일반적 특성은 여성 임금근로자의 출산 후 5년 이내 추가 자녀 출산 여부와 관련이 있는가?를 분석하기 위하여 이항로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

연구문제 2인 육아휴직제도 변화와 출산 전 일자리 특성은 여성 임금근로자의 출산 후 단기, 중기, 장기 경제활동 상태와 관련이 있는가?에서는 경제활동 상태를 분석하기 위하여 원직장 유지 여부를 이항로지스틱 회귀분석으로 먼저 분석한 후 원직장 이탈을 이직과 취업중단으로 세분화하여 다항로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 다항로지스틱 회귀분석에서 원직장 유지를 준거집단으로 이직(원직장이 아닌 임금근로, 비임금근로) 집단과 취업 중단 집단을 비교하였다. 그리고 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 후 단기, 중기, 장기 경제활동 상태가 출산 전 임금에 따라 달라지는지를 분석하기 위하여 육아휴직제도 변화와 출산 전 임금의 상호작용항을 투입하여 추가로 이항로지스틱 회귀분석과 다항로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

자료 구축 및 분석에는 Stata 15 프로그램을 사용하였다.

---

7) 상관관계분석 결과표는 부록에 제시하였으며, 상관관계가 0.8 이상인 변수가 없어 다중공선성 문제는 없는 것으로 보인다.

## 제 4 장 연구결과

### 제 1 절 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 육아휴직 사용

연구문제 1인 ‘육아휴직제도 변화(자녀출생 시기: 정률제 이전, 정률제·미취학, 정률제·초등2학년, 정률제·급여인상)와 출산 전 일자리 특성은 여성 임금근로자의 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용여부와 관련이 있는가?’를 알아보기 위하여 이항로지스틱 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 4-1>과 같다.

먼저 모델 1의 경우 본인 및 배우자 특성과 가구특성을 통제한 상태에서 자녀 출생시기에 따른 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용여부를 살펴 보았다. 여기에서 자녀 출생시기는 육아휴직제도 변화 시기를 대변하는 변수이다. 그 결과, 준거집단인 정률제 이전 시기에 출생한 자녀에 비해 정률제 도입 초기인 급여만 인상되고 육아휴직 대상자녀 연령은 인상되지 않았던 정률제·미취학 시기( $b=0.62, p<.05$ )와 정률제 이후 급여 인상 시기인 정률제·급여인상 시기( $b=0.99, p<.01$ )에 출생한 자녀에 대해 육아휴직 사용가능성이 높게 나타났다. 그러나 정률제 시기 중 육아휴직 대상자녀 연령을 미취학 자녀에서 초등학교 2학년 이하 자녀까지 확대한 시기인 정률제·초등2학년 시기에 출생한 자녀의 육아휴직 사용여부는 정률제 이전 시기와 통계적으로 차이가 나타나지 않았다. 즉, 육아휴직 대상자녀의 연령 확대보다는 육아휴직 급여 확대가 육아휴직 사용과 관련이 있는 것으로 보인다.

두 번째 모델에서는 본인 및 배우자 특성과 가구특성을 통제한 상태에서 여성의 출산 전 일자리 특성에 따른 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용여부를 살펴보았다. 분석 결과 여성의 출산 전 일자리 특성 중 종사상 지위와 기업 규모 및 형태별로 자녀출산 후 1년 이내의 육아휴직 사용에

차이가 나타났다. 종사상 지위가 상용직에 비해 임시일용직인 경우 육아휴직을 사용했을 가능성이 낮았고( $b=-1.40, p<.001$ ) 기업 규모 및 형태가 정부 및 공공기관인 경우에 비해 민간 기업인 경우 기업 규모에 상관없이 모두 육아휴직을 사용했을 가능성이 낮았다. 그러나 민간 기업 중에서 기업 규모가 300인 미만 규모의 기업들은 모두 정부 및 공공기관 종사자에 비해 육아휴직 사용가능성의 통계적 유의도가 큰 수준에서 차이가 나타난 반면( $p<.001$  수준) 민간기업 중 기업 규모가 큰 300인 이상 기업에서는 정부 및 공공기관 종사자와 육아휴직 사용가능성에 있어서 통계적 차이가  $p<.1$  수준으로 적게 나타났다. 여성의 출산 전 일자리 특성 중 직종과 임금에 따라서는 육아휴직 사용가능성에 차이가 나타나지 않았다.

마지막 전체 모형에서는 모든 변수를 함께 투입하여 육아휴직제도 변화와 출산 전 일자리 특성이 여성 임금근로자의 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용여부와 관련이 있는지를 분석하였다. 그 결과 개별 모델에서와 마찬가지로 자녀 출생 시기로 대변되는 육아휴직제도 변화에 따라 육아휴직 사용여부에 차이가 나타났고, 출산 전 일자리 특성 중 종사상 지위와 기업의 규모 및 형태에 따라 육아휴직 사용여부에 차이가 나타났다. 반면 출산 전 일자리 특성 중 직종과 임금에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

자녀 출생 시기가 정률제 이전인 경우에 비해 정률제·미취학 시기( $b=0.71, p<.01$ )와 정률제·급여인상 시기( $b=1.24, p<.01$ )에 출생한 자녀의 육아휴직 사용가능성이 높았고 정률제·초등2학년 시기에 출생한 자녀의 육아휴직 사용가능성은 정률제 이전과 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 이는 육아휴직제도 확대 중 육아휴직 대상자녀 연령 확대보다는 육아휴직 급여 확대가 육아휴직 사용과 관련이 있다는 것을 보여주며, 육아휴직 급여 증가나 육아휴직 정률제로의 전환으로 육아휴직 이용이 증가했다는 선행연구 연구 결과와 일치한다(김정호, 2012; 윤자영, 홍민기, 2014).

여성의 출산 전 일자리 특성 중 종사상지위는 상용직인 경우에 비해

임시일용직인 경우 육아휴직 사용가능성이 낮았다( $b=-1.42, p<.001$ ). 기업 규모 및 형태는 정부 및 공공기관에 비해 민간기업 중 300인 미만인 기업인 경우 육아휴직 사용가능성이 낮았다(민간 4명 이하:  $b=-2.29, p<.001$ , 민간 5~49인:  $b=-1.47, p<.001$ , 민간 50~299인:  $b=-1.07, p<.001$ ). 민간 기업 중 기업 규모가 300인 이상인 경우는 출산 전 일자리 특성만 분석한 모형에서는 정부 및 공공기관 종사자에 비해 통계적 유의도  $p<.1$  수준에서 육아휴직 사용가능성이 낮게 나타났으나 전체 모형에서는 정부 및 공공기관 종사자와 차이가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 육아휴직제도 확대 특히 급여 확대가 육아휴직 사용과 정적 관련이 있으나, 상용직이나 정부 및 공공기관, 민간 300인 이상 기업과 같은 여전히 안정적인 일자리에 있는 여성들이 육아휴직을 사용할 수 있는 것으로 보인다. 선행연구에서도 상용근로자, 공공부문 근로자, 사업장 규모가 큰 경우, 대기업 등에서 육아휴직 사용가능성이 높게 나타나 본 연구 결과와도 대체로 일치하는 경향을 보였다(김은지 외, 2016; 박종서 외, 2016; 이수영, 이근주, 2011).

본 연구에서는 여성의 출산 전 직종이나 임금에 따라서는 육아휴직 사용가능성에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았는데, 대체로 임금이 높을수록, 그리고 비교적 전문성이 높은 직종인 경우 육아휴직 사용가능성이 낮게 나타난 선행연구(김미주, 2006; 김정호, 2012; 이수영, 이근주, 2011)와 차이를 보였다. 그러나 육아휴직 급여 정률제 전환의 효과를 분석한 윤자영과 홍민기(2014)의 연구에서는 정률제 전환 이후 육아휴직 급여가 크게 증가한 고소득 집단에서 육아휴직 이용률이 더 많이 증가한 것으로 나타나, 임금의 영향이 시기별로 다를 수 있고, 이러한 이유로 본 연구에서 임금이 따라 육아휴직 사용에 있어서 차이가 나타나지 않았을 수 있다.

이에 본 연구에서 육아휴직제도 변화인 자녀 출생시기와 출산 전 여성 임금의 상호작용항을 추가하여 육아휴직 사용여부에 대한 추가 분석을 실시하였으나 상호작용항 역시 모두 유의하게 나타나지 않았다. 이는 본 연구에서는 정률제로의 변화와 같이 특정 정책 변화 시기만을 분석

대상으로 하지 않고 2005년부터 2020년까지의 비교적 긴 기간 동안의 육아휴직제도 변화와 육아휴직 사용여부의 관계를 분석하였기 때문일 수 있다. 즉, 육아휴직 급여 변화의 영향을 받는 소득집단이 육아휴직제도 변화 시기마다 다르기 때문이다. 그리고 여성의 출산 전 임금을 2020년 기준 실질임금으로 전환하였기 때문에 육아휴직제도 변화 시기별로 정확한 정책 변화 임금 집단을 구분하기보다는 임금을 연속변수로 투입하였기 때문일 수 있다. 이에 육아휴직 제도변화 시기별로 이득이 되는 소득집단이 달라 그 효과가 상쇄되었을 수 있다.

<표 4-1> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 후 12개월 이내 육아 휴직 사용여부의 관계

		model 1: 육아휴직제도 변화		model 2: 일자리특성		model 3: 전체 모형	
		b	s.e.	b	s.e.	b	s.e.
육아휴직 제도 변화	자녀 출생 시기(준거: 정률제 이전(~2010.12.))						
	정률제-미취학(2011.1~2013.12)	0.62	0.24*			0.71	0.26**
	정률제-초등2학년(2014.1~2017.8)	0.42	0.31			0.52	0.33
	정률제-급여인상(2017.9~)	0.99	0.38**			1.24	0.40**
출산 전 일자리 특성	종사상 지위 임시일용직(준거: 상용직)			-1.40	0.35***	-1.42	0.35***
	기업 규모 형태(준거: 정부 및 공공기관)						
	민간 300인 이상			-0.40	0.24†	-0.38	0.25
	민간 50~299인			-1.05	0.27***	-1.07	0.28***
	민간 5~49인			-1.42	0.25***	-1.47	0.25***
	민간 4명 이하			-2.22	0.47***	-2.29	0.47***
	직종(준거: 전문가 및 준전문가)						
	사무종사자			0.22	0.19	0.21	0.19
	기타직종 종사자			0.19	0.30	0.14	0.31
	log실질임금			-0.07	0.25	-0.06	0.25
통제변수: 본인 및 배우자, 가구특성	여성 코호트(준거: ~1979년생)						
	1980~1984년생	0.30	0.24	0.96	0.20***	0.54	0.25*
	1985년생~	0.50	0.38	1.55	0.25***	0.69	0.41†
	본인 연령(준거: 30세 이하)						
	31~35세	0.16	0.23	0.42	0.22†	0.16	0.24
	36세 이상	0.24	0.38	0.92	0.34**	0.37	0.41
	배우자 연령(준거: 32세 이하)						
	33~37세	-0.01	0.20	0.09	0.21	0.01	0.22
	38세 이상	-0.31	0.30	-0.05	0.32	-0.22	0.33
	본인 학력(준거: 고졸이하)						
	(전문)대졸	0.21	0.23	0.26	0.24	0.17	0.25
	대학원 이상	0.01	0.37	0.19	0.40	0.06	0.41
	배우자 학력(준거: 고졸이하)						
	(전문)대졸	0.38	0.24	0.27	0.25	0.27	0.26
대학원 이상	0.21	0.34	-0.02	0.37	-0.05	0.37	
log실질가구소득	1.04	0.22***	0.63	0.24*	0.60	0.25*	
기존 자녀수	0.01	0.14	0.00	0.15	-0.01	0.15	
N		742		742		742	
LR $\chi^2$		95.33***		167.56***		168.33***	
Pseudo R-square		0.0932		0.1638		0.1708	

주: † p<.1, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

## 제 2 절 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 경제 활동

연구문제 2인 ‘육아휴직제도 변화(육아휴직 사용여부 및 사용시기: 육아휴직 미사용, 정률제 이전, 정률제·미취학, 정률제·초등2학년, 정률제·급여인상)와 출산 전 일자리 특성은 여성 임금근로자의 출산 후 단기(출산 18개월 후), 중기(출산 3년 후), 장기(자녀 초등학교 입학 시기) 경제 활동 상태(① 원직장 유지 여부, ② 원직장 유지, 이직, 취업 중단)와 관련이 있는가?’에 대한 분석 결과는 각각 <표 4-2>~<표 4-6>과 같다. 각 시기별 분석에서 먼저 원직장 유지 여부를 이항로짓으로 분석하고 원직장 이탈 집단을 이직 집단과 취업 중단 집단으로 세분화하여 다항로짓으로 분석하였다.

### 1. 단기적 관계

출산 1년 6개월 후 여성 임금근로자의 원직장 유지 여부는 육아휴직제도 변화인 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 출산 전 일자리 특성 중 기업 규모 및 형태, 직종, 임금에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 먼저, 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기의 경우 육아휴직을 사용하지 않은 여성에 비해 육아휴직을 사용한 경우 육아휴직 사용시기에 관계없이 모두 출산 1년 6개월 후 원직장 유지가능성이 높았다(육아휴직 정률제 이전 사용 시  $b=1.45$ ,  $p<.001$ , 육아휴직 정률제·미취학 시기 사용 시  $b=1.06$ ,  $p<.01$ , 육아휴직 정률제·초등2학년 시기 사용 시  $b=1.26$ ,  $p<.001$ , 육아휴직 정률제·급여인상 시기 사용 시  $b=1.83$ ,  $p<.001$ ). 이러한 육아휴직 사용과 원직장 유지의 정적 관계는 원직장 이탈 집단을 세분화한 다항로짓 결과에서도 동일하게 나타났다. 즉, 출산 후 1년 이내에 육아휴직을 사용한 집단은, 육아휴직 사용 시기와 관계 없이 모두 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 집단에 비해

이직 집단이나 취업중단 집단에 속할 가능성이 낮았다.

다음으로 여성의 출산 전 일자리 특성 중에서는 민간 기업인 경우 기업 규모에 관계 없이 모두 정부 및 공공기관인 경우에 비해 출산 1년 6개월 후 원직장 유지가능성이 낮게 나타났다(민간 4명 이하:  $b=-1.41$ ,  $p<.01$ , 민간 5~49인:  $b=-1.06$ ,  $p<.001$ , 민간 50~299인:  $b=-0.97$ ,  $p<.01$ , 민간 300인 이상:  $b=-0.79$ ,  $p<.05$ ). 직종 중에서는 전문가 및 준전문가에 비해 사무종사자인 경우 출산 1년 6개월 후 원직장 유지가능성이 높게 나타났고( $b=0.63$ ,  $p<.01$ ) 기타 직종 종사자는 전문가 및 준전문가 집단과 출산 1년 6개월 후 원직장 유지가능성에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 여성의 출산 전 임금은 높을수록 원직장 유지 가능성이 높게 나타났다( $b=1.07$ ,  $p<.001$ ). 반면 종사상 지위가 상용직인지 임시일용직인지는 여성 임금근로자의 출산 1년 6개월 후 원직장 유지여부와 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

원직장 이탈 집단을 이직 집단과 취업중단 집단으로 세분화한 다항로지 분석에서는 기업 규모 및 형태와 여성의 출산 전 임금은 원직장 유지 대비 취업 중단 집단에서만 차이가 나타났고 직종은 원직장 유지 대비 취업 중단 집단과 이직 집단 모두 차이가 나타났으나 특히 이직 집단에서의 차이가 컸다. 즉, 기업 규모 및 형태가 민간 기업인 경우 기업 규모에 관계 없이 정부 및 공공기관에 비해 출산 1년 6개월 후 원직장 유지보다 취업 중단 집단에 속할 가능성이 높게 나타났고(민간 4명 이하:  $b=1.83$ ,  $p<.001$ , 민간 5~49인:  $b=1.57$ ,  $p<.001$ , 민간 50~299인:  $b=1.47$ ,  $p<.001$ , 민간 300인 이상:  $b=1.44$ ,  $p<.001$ ) 출산 전 임금이 높을수록 원직장 유지보다 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮게 나타났다( $b=-1.30$ ,  $p<.001$ ). 그러나 기업의 규모 및 형태와 출산 전 임금은 원직장 유지 집단과 이직 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 즉, 출산 1년 6개월 후 여성 임금근로자의 원직장 유지 여부에 대한 이항로지 분석에서 나타난 기업 규모 및 형태와 여성 임금에 따른 차이는 원직장 유지 집단과 이직 집단의 차이가 아닌 원직장 유지 집단과 취업 중단 집단의 차이 때문인 것으로 보인다.

직종은 사무종사자인 경우 전문가 및 준전문가에 비해 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 집단보다 이직 집단( $b=-1.12, p<.01$ )과 취업 중단 집단( $b=-0.44, p<.05$ )에 속할 가능성이 낮았고 기타 직종 종사자는 전문가 및 준전문가에 비해 원직장 유지보다 이직 집단에 속할 가능성이 낮았다( $b=-1.92, p<.05$ ). 종사상 지위는 이항로지 분석과 마찬가지로 원직장 유지 집단 대비 이직과 취업중단 집단에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 4-2> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 여부의 관계

		이항로짓		다항로짓			
		원직장 유지 여부 (준거: 원직장유지)		이직 vs 원직장 유지(준거)		취업중단 vs 원직장 유지(준거)	
		<i>b</i>	s.e.	<i>b</i>	s.e.	<i>b</i>	s.e.
육아휴직 제도 변화	1년 이내 육아휴직 사용여부 및 사용시기 (준거: 미사용)						
	정률제 이전(~2010.12.)	1.45	0.40***	-1.23	0.67 <sup>†</sup>	-1.58	0.48**
	정률제 미취학(2011.1~2013.12)	1.06	0.34**	-2.80	1.05**	-0.71	0.36*
	정률제 초등2학년(2014.1~2017.8)	1.26	0.35***	-1.66	0.67*	-1.11	0.38**
	정률제 급여인상(2017.9~)	1.83	0.40***	-2.36	0.78**	-1.64	0.44***
출산 전 일자리 특성	종사상 지위 임시일용직(준거: 상용직)	0.01	0.31	0.45	0.46	-0.15	0.35
	기업 규모 형태(준거: 정부 및 공공기관)						
	민간 300인 이상	-0.79	0.31*	-0.80	0.58	1.44	0.39***
	민간 50~299인	-0.97	0.33**	0.17	0.50	1.47	0.41***
	민간 5~49인	-1.06	0.29***	0.19	0.43	1.57	0.37***
	민간 4명 이하	-1.41	0.43**	0.82	0.59	1.83	0.50***
	직종(준거: 전문가 및 준전문가)						
	사무종사자	0.63	0.21**	-1.12	0.36**	-0.44	0.23 <sup>†</sup>
	기타직종 종사자	0.07	0.33	-1.92	0.80*	0.30	0.34
	log실질임금	1.07	0.28***	-0.46	0.43	-1.30	0.30***
통제변수: 본인 및 배우자, 가구특성	여성 코호트(준거: ~1979년생)						
	1980~1984년생	-0.51	0.23*	0.92	0.36*	0.36	0.25
	1985년생~	-0.87	0.31**	1.20	0.48*	0.76	0.33*
	본인 연령(준거: 30세 이하)						
	31~35세	0.34	0.24	-0.85	0.40*	-0.20	0.26
	36세 이상	0.35	0.38	-0.64	0.60	-0.29	0.43
	배우자 연령(준거: 32세 이하)						
	33~37세	-0.19	0.24	0.57	0.39	0.08	0.25
	38세 이상	0.20	0.36	0.26	0.57	-0.34	0.39
	본인 학력(준거: 고졸이하)						
	(전문)대졸	-0.03	0.26	0.22	0.47	-0.01	0.27
	대학원 이상	-0.47	0.45	0.71	0.68	0.39	0.51
	배우자 학력(준거: 고졸이하)						
	(전문)대졸	-0.14	0.26	-0.24	0.41	0.24	0.27
	대학원 이상	0.41	0.43	-0.64	0.63	-0.41	0.50
log실질가구소득	0.31	0.19 <sup>†</sup>	-0.29	0.25	-0.29	0.19	
기존 자녀수	0.11	0.16	0.29	0.26	-0.26	0.18	
N		700		700			
LR $\chi^2$		201.49***		252.96***			
Pseudo R-square		0.2226		0.2144			

<sup>†</sup> p<.1, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

육아휴직제도 변화인 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용여부 및 사용시기와 출산 1년 6개월 후 여성 임금근로자의 원직장 유지여부나 경제활동상태와의 관계가 여성의 출산 전 임금에 따라 달라지는지를 분석하기 위하여 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용여부와 출산 전 임금의 상호작용항을 추가하여 분석하였다. 그 결과 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 여부 분석에서 정률제 이전 시기에 육아휴직을 사용한 집단에서만 출산 전 임금과의 상호작용이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $b=-2.05, p<.1$ ). 이러한 관계는 원직장 이탈 집단을 이직 집단과 취업 중단 집단으로 세분화하여 분석한 결과 이직 집단에서는 차이가 나타나지 않고 취업 중단 집단에서만 차이가 나타나( $b=2.92, p<.05$ ) 이로 인한 차이로 보인다.

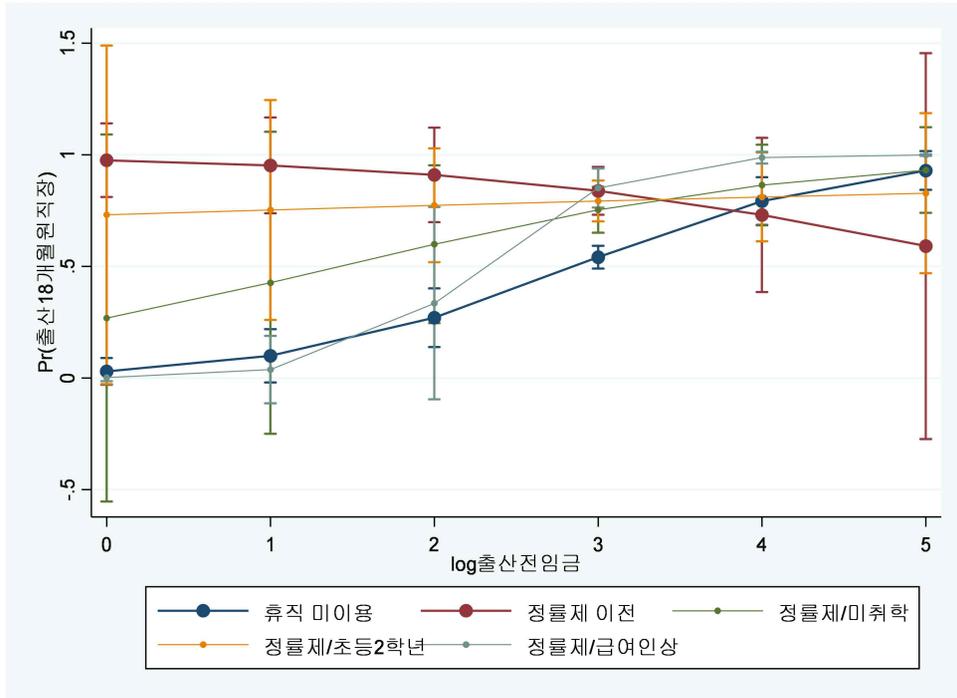
<그림 4-1>을 보면, 출산 1년 이내에 육아휴직을 사용하지 않은 집단은 임금이 높아질수록 출산 1년 6개월 후 원직장 유지가능성이 높아지는 반면 정률제 이전에 육아휴직을 사용한 집단은 반대로 임금이 높을수록 원직장 유지가능성이 낮아졌다. 이는 앞서 살펴본 선행연구에서 육아휴직 사용과 원직장 복귀가 반대의 관계에 있으며 복직하지 않을 여성이 육아휴직을 사용한다는 역인과성(김진욱, 2008; 이수영, 2009)이 임금과의 상호작용에서 일부 나타난 것으로 볼 수 있다. 그러나 정률제 이후 시기인 정률제·미취학 시기나 정률제·초등2학년 시기, 정률제·급여성상 시기에 육아휴직을 사용하는 경우에는 임금과의 상호작용항이 통계적으로 유의하게 나타나지 않아 이러한 역인과성의 변화가능성도 보여준다.

<표 4-3> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 여부와 경제활동의 관계 : 육아휴직과 임금의 상호작용

		이항로짓		다항로짓			
		원직장 유지 여부 (준거: 원직장유지)		이직 vs 원직장 유지(준거)		취업중단 vs 원직장 유지(준거)	
		<i>b</i>	s.e.	<i>b</i>	s.e.	<i>b</i>	s.e.
육아휴직 제도 변화	1년내 육아휴직 사용여부 및 사용시기 (준거: 미사용)						
	정률제 이전(~2010.12.)	7.81	3.72*	-0.78	6.23	-10.71	4.54*
	정률제미취학(2011.1~2013.12)	2.65	2.59	-5.97	8.20	-2.49	2.73
	정률제초등2학년(2014.1~2017.8)	4.95	2.42*	-8.44	5.93	-4.43	2.64†
	정률제급여인상(2017.9~)	-2.50	3.29	5.24	6.43	1.80	3.63
출산 전 일자리 특성	종사상 지위 임시일용직(준거: 상용직)	0.12	0.32	0.34	0.47	-0.28	0.36
	기업 규모 형태(준거: 정부 및 공공기관)						
	민간 300인 이상	-0.75	0.31*	-0.86	0.58	1.39	0.39***
	민간 50~299인	-0.97	0.34**	0.15	0.50	1.47	0.42***
	민간 5~49인	-1.02	0.29**	0.15	0.43	1.54	0.37***
	민간 4명 이하	-1.37	0.43**	0.77	0.60	1.78	0.50***
	직종(준거: 전문가 및 준전문가)						
	사무종사자	0.66	0.22**	-1.19	0.36**	-0.46	0.24*
	기타직종 종사자	0.15	0.33	-2.03	0.80*	0.24	0.35
	log실질임금	1.33	0.35***	-0.68	0.49	-1.59	0.37***
육아휴직 제도 변화 × log 실질임금	1년내 육아휴직 사용여부 및 사용시기 (준거: 미사용)×log실질임금						
	정률제 이전×log실질임금	-2.05	1.17†	-0.16	2.04	2.92	1.40*
	정률제미취학×log실질임금	-0.52	0.85	1.03	2.65	0.58	0.90
	정률제초등2학년×log실질임금	-1.21	0.78	2.16	1.83	1.09	0.86
	정률제급여인상×log실질임금	1.43	1.09	-2.50	2.18	-1.13	1.21
통제변수: 본인 및 배우자, 가구특성	여성 코호트(준거: ~1979년생)						
	1980~1984년생	-0.54	0.23*	0.92	0.36*	0.39	0.25
	1985년생~	-0.92	0.31**	1.24	0.49*	0.81	0.34*
	본인 연령(준거: 30세 이하)						
	31~35세	0.34	0.24	-0.84	0.40*	-0.20	0.26
	36세 이상	0.28	0.39	-0.59	0.60	-0.21	0.43
	배우자 연령(준거: 32세 이하)						
	33~37세	-0.23	0.24	0.61	0.39	0.11	0.26
	38세 이상	0.21	0.36	0.26	0.57	-0.34	0.40
	본인 학력(준거: 고졸이하)						
	(전문)대졸	-0.02	0.26	0.19	0.47	-0.01	0.28
	대학원 이상	-0.40	0.46	0.64	0.69	0.33	0.52
	배우자 학력(준거: 고졸이하)						
(전문)대졸	-0.17	0.26	-0.21	0.42	0.26	0.28	
대학원 이상	0.36	0.44	-0.58	0.63	-0.36	0.50	
	log실질가구소득	0.31	0.19†	-0.29	0.25	-0.30	0.19
	기존 자녀수	0.15	0.17	0.25	0.26	-0.30	0.19
N		700		700			
LR $\chi^2$		209.29***		263.03***			
Pseudo R-square		0.2312		0.2230			

† p<.1, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

<그림 4-1> 출산 1년 6개월 후 원직장 유지여부에 대한 육아휴직제도 변화(육아휴직 사용여부 및 사용시기)와 출산전 임금의 상호작용효과



## 2. 중기적 관계

여성 임금근로자의 출산 3년 후 원직장 유지 여부는 육아휴직제도 변화인 출산 후 3년 이내 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기에 따라, 여성의 출산 전 일자리 특성 중에서는 기업 규모 및 형태, 직종, 임금에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 출산 후 3년 이내 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기는 육아휴직을 사용하지 않은 집단에 비해 정률제·미취학 시기( $b=0.53, p<.1$ ), 정률제·초등2학년 시기( $b=0.72, p<.05$ ), 정률제·급여인상 시기( $b=1.29, p<.01$ )에 육아휴직을 사용한 경우 자녀 출산 3년 후 원직장 유지 집단에 속할 가능성이 높게 나타나, 육아휴직 사용이 중기적으로도 원직장 유지와 정적 관련이 있는 것으로 나타났다. 그러나

육아휴직제도 변화 시기 중 정률제 이전에 육아휴직을 사용한 경우에는 육아휴직 미사용 집단과 출산 3년 후 원직장 유지가능성에 통계적 차이가 나타나지 않았다. 정률제 이후 육아휴직을 사용한 집단의 경우에도 육아휴직제도 변화 시기별로 그 영향의 크기가 다르게 나타나, 최근 제도 변화 시기로 올수록 대체로 육아휴직과 원직장 유지의 정적 관계의 통계적 유의도가 더 커졌다.

원직장 이탈 집단을 이직 집단과 취업 중단 집단으로 세분화하여 분석한 결과에서는 정률제·급여인상 시기에 육아휴직을 사용한 경우 육아휴직 미사용 집단에 비해 출산 3년 후 원직장 유지보다 이직 집단에 속할 가능성( $b=-1.47, p<.05$ )과 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮게 나타났다( $b=-1.15, p<.05$ ). 그리고 정률제·초등2학년 시기에 육아휴직 사용 시 육아휴직 미사용 집단보다 원직장 유지보다 취업중단 집단에 속할 가능성이 약간 낮게 나타났다( $b=-0.77, p<.1$ ).

출산 전 일자리 특성은 종사상 지위를 제외하고 모두 원직장 유지 여부와 관련이 있었다. 민간 기업인 경우 직장 규모에 상관 없이 모두 정부 및 공공기관인 경우에 비해 출산 3년 후 원직장 유지가능성이 낮았다(민간 4명 이하:  $b=-1.98, p<.001$ , 민간 5~49인:  $b=-1.56, p<.001$ , 민간 50~299인:  $b=-1.51, p<.001$ , 민간 300인 이상:  $b=-1.03, p<.01$ ). 반면 여성의 출산 전 임금이 높을수록 출산 3년 후 원직장 유지가능성은 높게 나타났다( $b=0.67, p<.05$ ), 직종이 전문가 및 준전문가에 비해 사무종사자의 원직장 유지가능성이 높게 나타났으나 통계적 유의도는 낮았다( $b=0.41, p<.1$ ).

원직장 이탈 집단을 이직 집단과 취업 중단 집단으로 세분화하여 분석한 결과에서는 기업의 규모 및 형태는 이직 집단과 취업 중단 집단에 모두 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 임금은 취업중단 집단에만 통계적으로 차이가 있었고 직종은 취업 중단 집단보다는 이직 집단과의 통계적 유의도가 더 컸다. 구체적으로, 기업 규모 및 형태가 정부 및 공공기관인 경우에 비해 민간 기업인 경우 기업 규모와 상관 없이 모두 출산 3년 후 원직장 유지 집단보다는 이직 집단(민간 4명 이하:

$b=1.44, p<.05$ , 민간 5~49인:  $b=1.30, p<.01$ , 민간 50~299인:  $b=0.82, p<.1$ , 민간 300인 이상:  $b=0.75, p<.1$ )과 취업 중단 집단(민간 4명 이하:  $b=2.38, p<.001$ , 민간 5~49인:  $b=1.78, p<.001$ , 민간 50~299인:  $b=1.94, p<.001$ , 민간 300인 이상:  $b=1.25, p<.01$ )에 속할 가능성이 높았고 임금이 높을수록 원직장 유지보다 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮았다 ( $b=-1.59, p<.001$ ).

출산 전 일자리의 직종이 사무종사자인 경우 전문가 및 준전문가에 비해 출산 3년 후 원직장 유지 집단보다 이직 집단( $b=-0.85, p<.01$ )에 속할 가능성이 낮았고 기타 직종 종사자는 전문가 및 준전문가에 비해 원직장 유지보다 취업 중단 집단에 속할 가능성이 약간 높았다( $b=0.71, p<.1$ ). 종사상 지위는 원직장 유지 집단 대비 이직과 취업 중단 집단에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 4-4> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 3년 후 원직장 유지 여부  
 부와 경제활동의 관계

		이항로짓		다항로짓			
		원직장 유지 여부 (준거: 원직장유지)		이직 vs 원직장 유지(준거)		취업중단 vs 원직장 유지(준거)	
		<i>b</i>	s.e.	<i>b</i>	s.e.	<i>b</i>	s.e.
육아휴직 제도 변화	3년내 육아휴직 사용여부 및 사용시기 (준거: 미사용)						
	정률제 이전(~2010.12.)	0.38	0.33	-0.27	0.47	-0.44	0.38
	정률제미취학(2011.1~2013.12)	0.53	0.31 <sup>†</sup>	-0.68	0.45	-0.44	0.36
	정률제초등2학년(2014.1~2017.8)	0.72	0.33 <sup>*</sup>	-0.64	0.43	-0.77	0.40 <sup>†</sup>
	정률제급여인상(2017.9~)	1.29	0.50 <sup>**</sup>	-1.47	0.70 <sup>*</sup>	-1.15	0.59 <sup>*</sup>
출산 전 일자리 특성	종사상 지위 임시일용직(준거: 상용직)	-0.41	0.34	0.29	0.44	0.48	0.38
	기업 규모 형태(준거: 정부 및 공공기관)						
	민간 300인 이상	-1.03	0.31 <sup>**</sup>	0.75	0.42 <sup>†</sup>	1.25	0.40 <sup>**</sup>
	민간 50~299인	-1.51	0.34 <sup>***</sup>	0.82	0.48 <sup>†</sup>	1.94	0.42 <sup>***</sup>
	민간 5~49인	-1.56	0.30 <sup>***</sup>	1.30	0.39 <sup>**</sup>	1.78	0.38 <sup>***</sup>
	민간 4명 이하	-1.98	0.46 <sup>***</sup>	1.44	0.58 <sup>*</sup>	2.38	0.53 <sup>***</sup>
	직종(준거: 전문가 및 준전문가)						
	사무종사자	0.41	0.22 <sup>†</sup>	-0.85	0.30 <sup>**</sup>	-0.14	0.25
	기타직종 종사자	-0.36	0.37	-0.20	0.49	0.71	0.41 <sup>†</sup>
	log실질임금	0.67	0.29 <sup>*</sup>	-0.58	0.36	-0.72	0.32 <sup>*</sup>
통제변수: 본인 및 배우자, 가구특성	여성 코호트(준거: ~1979년생)						
	1980~1984년생	-0.33	0.23	0.71	0.32 <sup>*</sup>	0.11	0.26
	1985년생~	-0.90	0.35 <sup>*</sup>	1.49	0.45 <sup>**</sup>	0.53	0.40
	본인 연령(준거: 30세 이하)						
	31~35세	0.23	0.25	-0.29	0.33	-0.20	0.28
	36세 이상	0.34	0.40	-0.26	0.52	-0.40	0.46
	배우자 연령(준거: 32세 이하)						
	33~37세	-0.23	0.24	0.32	0.32	0.18	0.27
	38세 이상	-0.01	0.37	0.30	0.48	-0.18	0.43
	본인 학력(준거: 고졸이하)						
	(전문)대졸	0.15	0.26	0.01	0.36	-0.23	0.29
	대학원 이상	0.06	0.46	0.38	0.58	-0.43	0.56
	배우자 학력(준거: 고졸이하)						
	(전문)대졸	0.14	0.27	-0.28	0.35	-0.08	0.29
대학원 이상	-0.09	0.42	-0.22	0.55	0.30	0.48	
log실질가구소득	0.39	0.21 <sup>†</sup>	-0.39	0.25	-0.38	0.22 <sup>†</sup>	
기존 자녀수	0.28	0.17	0.02	0.22	-0.47	0.20 <sup>*</sup>	
N		600		600			
LR $\chi^2$		155.99 <sup>***</sup>		185.46 <sup>***</sup>			
Pseudo R-square		0.1902		0.1599			

주: <sup>†</sup> p<.1, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

육아휴직제도 변화인 출산 후 3년 이내 육아휴직 사용여부 및 사용시기와 출산 3년 후 여성 임금근로자의 원직장 유지여부나 경제활동 상태와의 관계가 여성의 출산 전 임금에 따라 달라지는지 분석하기 위하여 출산 후 3년 이내 육아휴직 사용여부와 출산 전 임금의 상호작용항을 추가하여 이항로짓과 다항로짓을 분석을 실시하였다. 그 결과 통계적으로 유의도는 높지 않았지만 정률제 이전 육아휴직 사용( $b=-1.69, p<.1$ ), 정률제·미취학 시기 육아휴직 사용( $b=-1.44, p<.1$ ), 정률제·초등2학년 시기 육아휴직 사용( $b=-1.44, p<.1$ ) 시 출산 전 임금과의 상호작용이 유의하게 나타났다. 이는 원직장 이탈 집단을 이직 집단과 취업 중단 집단으로 세분화하여 분석한 결과 이직 집단에서는 차이가 나타나지 않고 취업 중단 집단에서만 차이가 나타나(정률제 이전:  $b=2.92, p<.01$ , 정률제·미취학:  $b=2.02, p<.05$ , 정률제·초등2학년:  $b=2.12, p<.05$ ) 이로 인한 차이로 보인다.

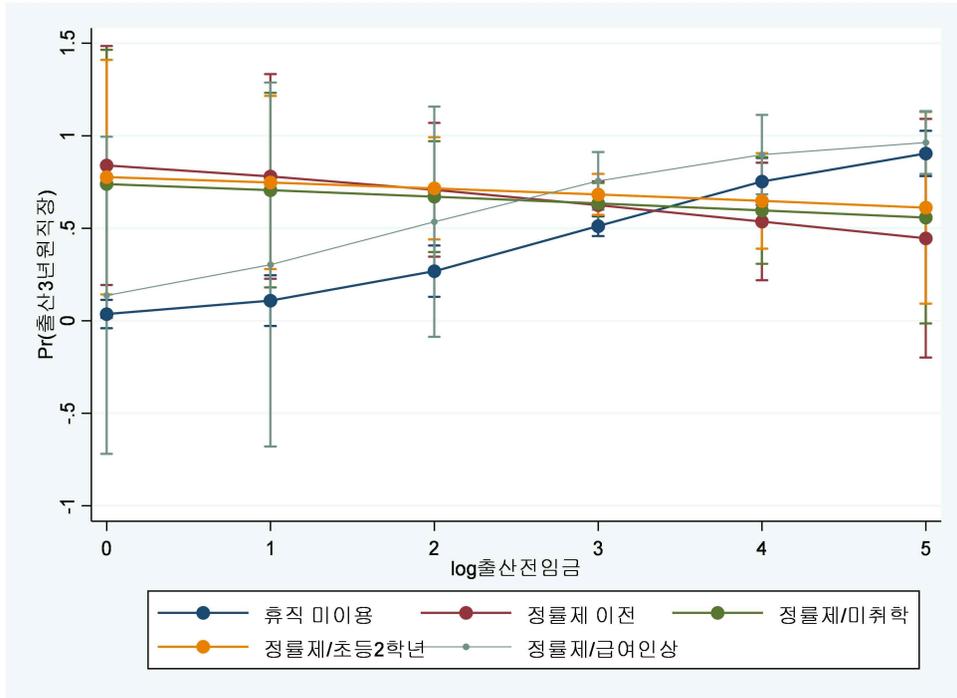
<그림 4-2>를 보면, 출산 3년 이내에 육아휴직을 사용하지 않은 집단은 임금이 높아질수록 출산 3년 후 원직장 유지가능성이 높아지는 반면 정률제 이후 급여 인상 시기인 2017년 9월 이전에 육아휴직을 사용한 경우(정률제 이전, 정률제·미취학 시기, 정률제·초등2학년 시기) 임금이 높을수록 원직장 유지가능성이 낮아졌다. 그러나 앞서 단기적 관계에서의 결과와 마찬가지로 2017년 9월 이후인 정률제·급여인상 시기에 육아휴직을 사용한 경우에는 임금과의 상호작용항이 통계적으로 유의하지 않게 나타나 변화가능성도 엇볼 수 있다.

<표 4-5> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 3년 후 원직장 유지 여부  
 부와 경제활동의 관계 : 육아휴직과 임금의 상호작용

		이항로짓		다항로짓			
		원직장 유지 여부 (준거: 원직장유지)		이직 vs 원직장 유지(준거)		취업중단 vs 원직장 유지(준거)	
		<i>b</i>	s.e.	<i>b</i>	s.e.	<i>b</i>	s.e.
육아휴직 제도 변화	3년 이내 육아휴직 사용여부 및 사용시기 (준거: 미사용)						
	정률제 이전(~2010.12.)	5.63	2.86*	1.53	4.20	-9.55	3.54**
	정률제 미취학(2011.1~2013.12)	4.94	2.42*	-2.50	3.20	-6.59	2.94*
	정률제 초등2학년(2014.1~2017.8)	5.17	2.38*	-3.32	2.84	-7.32	3.23*
	정률제 급여인상(2017.9~)	1.55	4.19	-0.49	5.86	-2.45	5.00
출산 전 일자리 특성	종사상 지위 임시일용직(준거: 상용직)	-0.20	0.36	0.15	0.45	0.20	0.40
	기업 규모 형태(준거: 정부 및 공공기관)						
	민간 300인 이상	-0.97	0.31**	0.71	0.42 <sup>†</sup>	1.16	0.40**
	민간 50~299인	-1.48	0.35***	0.76	0.48	1.93	0.42***
	민간 5~49인	-1.52	0.30***	1.25	0.39**	1.75	0.39***
	민간 4명 이하	-1.89	0.47***	1.36	0.58*	2.30	0.54***
	직종(준거: 전문가 및 준전문가)						
	사무종사자	0.43	0.22*	-0.89	0.30**	-0.16	0.25
	기타직종 종사자	-0.32	0.38	-0.22	0.50	0.69	0.41 <sup>†</sup>
log실질임금	1.25	0.38**	-0.92	0.46*	-1.46	0.42***	
육아휴직 제도 변화 × log 실질임금	3년 이내 육아휴직 사용여부 및 사용시기 (준거: 미사용)×log실질임금						
	정률제 이전×log실질임금	-1.69	0.90 <sup>†</sup>	-0.62	1.39	2.92	1.10**
	정률제 미취학×log실질임금	-1.44	0.78 <sup>†</sup>	0.57	1.06	2.02	0.95*
	정률제 초등2학년×log실질임금	-1.44	0.76 <sup>†</sup>	0.85	0.92	2.12	1.02*
	정률제 급여인상×log실질임금	-0.09	1.35	-0.33	1.90	0.44	1.61
통제변수: 본인 및 배우자, 가구특성	여성 코호트(준거: ~1979년생)						
	1980~1984년생	-0.35	0.24	0.71	0.32*	0.14	0.27
	1985년생~	-0.99	0.36**	1.54	0.46**	0.63	0.41
	본인 연령(준거: 30세 이하)						
	31~35세	0.21	0.25	-0.27	0.33	-0.16	0.28
	36세 이상	0.25	0.41	-0.24	0.53	-0.27	0.48
	배우자 연령(준거: 32세 이하)						
	33~37세	-0.27	0.24	0.36	0.32	0.21	0.27
	38세 이상	-0.03	0.37	0.35	0.48	-0.18	0.44
	본인 학력(준거: 고졸이하)						
	(전문)대졸	0.18	0.27	-0.02	0.37	-0.26	0.30
	대학원 이상	0.15	0.47	0.30	0.59	-0.54	0.57
	배우자 학력(준거: 고졸이하)						
(전문)대졸	0.11	0.27	-0.23	0.35	-0.05	0.30	
대학원 이상	-0.18	0.42	-0.11	0.56	0.39	0.48	
log실질가구소득	0.39	0.21 <sup>†</sup>	-0.38	0.25	-0.39	0.22 <sup>†</sup>	
기존 자녀수	0.32	0.18 <sup>†</sup>	0.01	0.23	-0.53	0.21*	
N		600		600			
LR $\chi^2$		164.04***		200.31***			
Pseudo R-square		0.2000		0.1728			

주: <sup>†</sup> p<.1, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

<그림 4-2> 출산 3년 후 원직장 유지여부에 대한 육아휴직제도 변화(육아휴직 사용여부 및 사용시기)와 출산전 임금의 상호작용효과



### 3. 장기적 관계

자녀 초등학교 입학 시기의 여성 임금근로자의 원직장 유지 여부에는 육아휴직제도 변화인 자녀 초등학교 입학 전 육아휴직 사용여부 및 사용시기와 출산 전 일자리 특성 중 기업 규모 및 형태, 직종, 임금에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 정률제·초등2학년 시기에 육아휴직을 사용한 경우에는 육아휴직을 사용하지 않은 경우에 비해 자녀 초등학교 입학 시기에 원직장을 유지할 가능성이 높게 나타나( $b=1.54, p<.01$ ), 육아휴직 대상 자녀를 초등학교 2학년 이하로 확대한 것이 장기적으로 여성 경제활동에 도움이 되는 것으로 볼 수 있다. 이는 원직장 이탈 집단을 이직과 취업 중단 집단으로 세분화하여 분석하여도 동일한 결과가

나타났다. 즉, 정률제·초등2학년 시기에 육아휴직을 사용한 집단은 육아휴직을 사용하지 않은 집단에 비해 자녀 초등학교 입학 시기에 원직장 유지보다 이직 집단( $b=-2.37, p<.01$ )과 취업 중단( $b=-1.15, p<.1$ ) 집단에 속할 가능성이 낮게 나타났다.

여성의 출산 전 일자리가 민간 기업인 경우에는 기업 규모에 상관 없이 모두 정부 및 공공기관인 경우에 비해 자녀 초등학교 입학 시기에 원직장 유지 가능성이 낮았다(민간 4명 이하:  $b=-2.32, p<.001$ , 민간 5~49인:  $b=-1.70, p<.001$ , 민간 50~299인:  $b=-1.62, p<.001$ , 민간 300인 이상:  $b=-1.48, p<.001$ ). 직종은 사무종사자인 경우 전문가 및 준전문가에 비해 자녀 초등학교 입학 시기에 원직장 유지 가능성이 높았고( $b=0.56, p<.05$ ) 기타 직종 종사자는 전문가 및 준전문가와 자녀 초등학교 입학 시점의 원직장 유지가능성에 차이가 없었다. 여성의 출산 전 임금은 높을수록 자녀 초등학교 입학 시점의 원직장 유지 가능성도 높게 나타났다( $b=1.47, p<.001$ ). 그러나 종사상 지위는 여성 임금근로자의 자녀 초등학교 입학 시점의 원직장 유지 여부와 관련이 없는 것으로 나타났다.

원직장 이탈 집단을 이직과 취업 중단 집단으로 세분화하여 분석한 결과, 기업 규모 및 형태와 여성의 출산 전 임금은 자녀 초등학교 입학 시점의 원직장 유지 대비 이직과 취업 중단 집단 모두 차이가 나타났으나 직종은 원직장 유지 대비 이직 집단에서만 차이가 나타났다. 즉, 민간 기업에 근무하는 경우 정부 및 공공기관에 근무하는 경우에 비해 자녀 초등학교 입학 시점에 원직장 유지 집단보다 이직 집단(민간 4명 이하:  $b=2.14, p<.01$ , 민간 5~49인:  $b=1.40, p<.01$ , 민간 50~299인:  $b=1.58, p<.01$ )과 취업 중단 집단(민간 4명 이하:  $b=2.41, p<.001$ , 민간 5~49인:  $b=1.95, p<.001$ , 민간 50~299인:  $b=1.62, p<.01$ , 민간 300인 이상:  $b=1.93, p<.001$ )에 속할 가능성이 높았다. 여성의 출산 임금은 높을수록 원직장 유지보다 이직 집단( $b=-1.85, p<.001$ )이나 취업 중단 집단( $b=-1.24, p<.01$ )에 속할 가능성이 낮았다.

직종은 사무종사자인 경우 전문가 및 준전문가에 비해 자녀 초등학교 입학 시점에 원직장 유지보다 이직 집단에 속할 가능성이 낮았고( $b=-0.97,$

$p < .01$ ) 기타 직종 종사자는 전문가 및 준전문가와 자녀 초등학교 입학 시점의 원직장 유지 대비 이직이나 취업 중단 집단에 속할 가능성에 차이가 없었다. 종사상 지위는 원직장 유지 집단 대비 이직과 취업 중단 집단에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

육아휴직제도 변화인 출산 후 자녀 초등학교 입학 전 육아휴직 사용 여부 및 사용시기와 자녀 초등학교 입학 시점 여성 임금근로자의 원직장 유지여부나 원직장 유지 이직, 취업 중단과의 관계가 여성의 출산 전 임금에 따라 달라지는지를 분석하기 위하여 자녀 초등학교 입학 전 육아휴직 사용여부 및 사용시기와 출산 전 임금의 상호작용항을 추가하여 분석하였으나 상호작용 효과는 나타나지 않았다.

<표 4-6> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 자녀 초등학교 입학 시기의  
원직장 유지 여부와 경제활동의 관계

		이항로짓		다항로짓			
		원직장 유지 여부 (준거: 원직장유지)		이직 vs 원직장 유지(준거)		취업중단 vs 원직장 유지(준거)	
		<i>b</i>	s.e.	<i>b</i>	s.e.	<i>b</i>	s.e.
육아휴직 제도 변화	초등입학전 육아휴직 사용여부 및 사용 시기(준거: 미사용)						
	정률제 이전(~2010.12.)	0.06	0.34	-0.30	0.43	0.12	0.39
	정률제미취학(2011.1~2013.12)	0.31	0.34	-0.56	0.42	-0.13	0.38
	정률제초등2학년(2014.1~2017.8)	1.54	0.54**	-2.37	0.86**	-1.15	0.58 <sup>†</sup>
출산 전 일자리 특성	종사상 지위 임시일용직(준거: 상용직)	-0.20	0.45	-0.03	0.52	0.37	0.50
	기업 규모 형태(준거: 정부 및 공공기관)						
	민간 300인 이상	-1.48	0.36***	0.77	0.48	1.93	0.44***
	민간 50-299인	-1.62	0.40***	1.58	0.48**	1.62	0.51**
	민간 5-49인	-1.70	0.36***	1.40	0.45**	1.95	0.45***
	민간 4명 이하	-2.32	0.60***	2.14	0.67**	2.41	0.68***
	직종(준거: 전문가 및 준전문가)						
	사무종사자	0.56	0.28*	-0.97	0.33**	-0.23	0.31
	기타직종 종사자	-0.41	0.51	0.47	0.56	0.39	0.57
	log실질임금	1.47	0.37***	-1.85	0.44***	-1.24	0.41**
통제변수: 본인 및 배우자, 가구특성	여성 코호트(준거: ~1979년생)						
	1980~1984년생	-0.29	0.29	0.01	0.36	0.52	0.34
	1985년생~	-2.52	0.89**	2.06	0.96*	2.86	0.92**
	본인 연령(준거: 30세 이하)						
	31~35세	0.12	0.31	-0.21	0.38	-0.05	0.36
	36세 이상	-0.26	0.53	-0.14	0.63	0.59	0.60
	배우자 연령(준거: 32세 이하)						
	33~37세	0.06	0.29	0.02	0.35	-0.10	0.33
	38세 이상	0.16	0.47	-0.25	0.56	-0.08	0.55
	본인 학력(준거: 고졸이하)						
	(전문)대졸	0.14	0.33	-0.31	0.39	-0.05	0.37
	대학원 이상	0.28	0.61	0.03	0.70	-0.79	0.77
	배우자 학력(준거: 고졸이하)						
	(전문)대졸	0.09	0.33	-0.18	0.38	-0.01	0.37
대학원 이상	0.26	0.52	-0.72	0.65	0.10	0.59	
log실질가구소득	0.08	0.19	0.10	0.26	-0.17	0.20	
기존 자녀수	0.22	0.21	-0.17	0.25	-0.28	0.25	
N		418		418			
LR $\chi^2$		145.08***		178.01***			
Pseudo R-square		0.2519		0.1997			

주: <sup>†</sup> p<.1, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

#### 4. 종합 결과

여성 임금근로자의 단기(출산 1년 6개월 후), 중기(출산 3년 후), 장기(자녀 초등학교 입학 시점)적인 원직장 유지 여부와 주요 변수의 관계를 요약해 보면 <표 4-7>과 같다. 육아휴직제도 변화인 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기의 주효과는 단기적으로는 육아휴직을 사용한 경우 시기에 관계 없이 모두 육아휴직을 사용하지 않은 집단에 비해 출산 1년 6개월 후 원직장 유지가능성이 높게 나타났다. 그러나 이러한 차이는 출산 3년 후나 자녀 초등학교 입학 시점으로 갈수록 줄어들고 있었다. 출산 3년 뒤에는 육아휴직을 정률제 이전에 사용한 경우 육아휴직 미사용 집단과 원직장 유지 여부에 차이가 없어졌고 정률제 이후에 육아휴직을 사용한 경우(정률제·미취학 시기, 정률제·초등2학년 시기, 정률제·급여인상 시기) 육아휴직 미사용 집단에 비해 원직장 유지가능성이 더 높았으나 통계적 유의도가 단기 분석에 비해 낮았다. 장기적으로는 분석에 포함된 가장 최근 육아휴직제도 변화 시기인 정률제·초등2학년 시기만 유의한 차이가 나타나, 이 시기에 육아휴직 사용 시 육아휴직 미사용 집단에 비해 자녀 초등학교 입학 시기에 원직장 유지가능성이 높게 나타났다.

이와 같은 연구 결과는 기존 연구에서 육아휴직 사용이 오히려 원직장 복귀에 부정적인 영향을 미친다는 결과(김진옥, 2008; 이수영, 2009; 이수영, 이근주, 2011)나 육아휴직 급여 인상이 노동시장 복귀와 원직장 복귀에 단기적(출산 후 18개월), 장기적(출산 후 36개월)으로 부정적 영향을 미친다는 연구(김정호, 2012)와는 반대되는 결과이며 2017년 9월 육아휴직 첫 3개월 소득대체율 인상 전후의 고용유지율에 변화가 나타나지 않았다는 연구(윤주철, 2019)와도 다른 결과이나, 육아휴직급여 증가가 약간의 여성고용 효과를 가져온 일본(Yamaguchi, 2019)의 연구와는 같은 결과를 보인다. 일본 외의 다른 나라는 육아휴직제도 개편에 있어서 급여 인상보다는 육아휴직 기간 변화 등에 대한 연구가 많아 직접적인 비교는 어려운 상황이다. 국내 연구 결과와의 차이는 분석 대상이나 분석 자료, 분석 방법, 분석에 포함되는 변수 등이 복합된 결과로 보이

며, 본 연구에서는 육아휴직제도가 여성 임금근로자의 출산 후 원직장 유지에 적어도 단기적으로는 정적인 관계가 있음을 보여주는 의미 있는 결과라고 할 수 있다. 그러나 이러한 긍정적인 효과는 장기적으로는 효과가 줄어들고 있어 여전히 한계를 보였다.

출산 전 일자리 특성은 종사상 지위를 제외하고 기업 규모 및 형태와 직종, 임금이 원직장 유지와 모두 관련 있는 것으로 나타났으며 이 관련성은 단기, 중기, 장기까지 지속되었다. 기업의 규모 및 형태는 정부 및 공공기관 근무 여성이 민간 기업 근무 여성에 비해 기업 규모에 상관 없이 모두 일관적으로 원직장 유지가능성이 높았고 여성의 출산 전 임금이 높을수록 원직장 유지가능성도 높아, 선행연구 결과와 대체로 일치하는 결과를 보였다(김미주, 2006; 김정호, 2012; 오은진, 김소연, 2021; 윤미례, 김태일, 2016; 조동훈, 2016; 허수연, 2020). 직종은 전문가 및 준전문가에 비해 사무종사자인 경우 원직장 유지가능성이 높게 나타났고 기타 직종 종사자는 전문가 및 준전문가 집단과 차이가 나타나지 않았다. 직종은 선행연구에서도 직종을 어떻게 구분하였고 준거집단이 어떤 집단인지에 따라 결과가 혼재되어 있어 비교는 어렵지만 관리자 및 전문가인 경우 사무종사자에 비해 출산전후 경력단절 위험이 감소한다는 연구(오은진, 김소연, 2021)와는 상반되는 결과이다.

육아휴직제도 변화인 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 출산 전 임금의 상호작용은 장기적으로는 여성 임금근로자의 원직장 유지 여부와 모두 관련이 없었으나 단기, 중기적으로는 일부 집단에서 통계적 유의도는 낮지만 차이가 나타났다. 이러한 차이는 육아휴직을 사용하지 않은 집단은 임금이 높을수록 출산 후 원직장 유지가능성이 높아지지만 정률제 이전 시기에 육아휴직을 사용한 경우에는 출산 전 임금이 높을수록 단기, 중기적으로 오히려 원직장 유지가능성이 낮아지는 것으로 나타났다. 그리고 정률제·미취학 시기와 정률제·초등2학년 시기에 육아휴직을 사용한 경우에도 출산 전 임금이 높을수록 출산 3년 후 원직장 유지가능성이 낮아졌다. 이러한 결과는 선행연구에서 육아휴직 사용과 원직장 복귀의 역인과성에 대한 연구 결과(김진욱, 2008; 이수영, 2009)가 일부 나

타났다고 볼 수 있다. 그러나 이러한 역인과성은 단기적으로는 정률제 이후 시기(정률제·미취학 시기, 정률제·초등2학년 시기, 정률제·급여인상 시기)나 중기적으로는 정률제·급여인상 시기에 육아휴직을 사용한 경우에는 육아휴직을 사용하지 않은 집단과 출산 전 임금과의 상호작용항이 유의하게 나타나지 않아 추후 이러한 역인과성의 관계도 달라질 수 있음을 시사하였다.

<표 4-7> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 후 단기, 중기, 장기적 원직장 유지 여부의 관계

		단기 (1년 6개월 후)	중기 (3년 후)	장기 (초등입학 4월)
육아휴직 제도 변화	육아휴직 사용여부 및 사용시기(준거: 미사용)			
	정률제 이전(~2010.12.)	+++		
	정률제·미취학(2011.1~2013.12)	++	(+)	
	정률제·초등2학년(2014.1~2017.8)	+++	+	++
	정률제·급여인상(2017.9~)	+++	++	<del>---</del>
출산 전 일자리 특성	종사상 지위 임시일용직(준거: 상용직)			
	기업 규모 형태(준거: 정부 및 공공기관)			
	민간 300인 이상	-	--	---
	민간 50~299인	--	---	---
	민간 5~49인	---	---	---
	민간 4명 이하	--	---	---
	직종(준거: 전문가 및 준전문가)			
	사무종사자	++	(+)	+
기타직종 종사자				
	log실질임금	+++	+	+++
육아휴직 제도 변화 × log 실질임금	육아휴직 사용여부 및 사용시기(준거: 미사용) × log실질임금			
	정률제 이전×log실질임금	(-)	(-)	
	정률제·미취학×log실질임금		(-)	
	정률제·초등2학년×log실질임금		(-)	
	정률제·급여인상×log실질임금			<del>---</del>
N		700	600	418

주: +는 정적 효과, -는 부적 효과이며 부호의 개수는 1개는 p<.05, 2개는 p<.01, 3개는 p<.001 수준에서 유의함을 나타냄. 괄호()의 경우 p<.1 수준에서 유의함을 의미함.

원직장 유지 여부를 더 세분화하여 원직장 유지와 이직, 취업 중단 집단으로 구분한 후 여성 임금근로자의 단기(출산 1년 6개월 후), 중기(출산 3년 후), 장기(자녀 초등학교 입학 시점)적인 경제활동 상태와 주요 변수의 관계 분석한 결과는 <표 4-8>과 같다. 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기에 따른 원직장 유지와 이직, 원직장 유지와 취업 중단 집단의 차이는 단기, 중기, 장기적으로 대체로 원직장 유지 여부 분석에서와 비슷하게 나타났다. 즉, 단기적으로는 육아휴직을 사용한 경우 육아휴직 시기에 상관 없이 모두 육아휴직 미사용 집단에 비해 이직과 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮았다. 중기적으로는 정률제·급여인상 시기에 육아휴직을 사용한 경우 육아휴직 미사용 집단에 비해 이직과 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮았고 장기적으로는 정률제·초등2학년 시기에 육아휴직을 사용한 경우 원직장 유지 대비 이직과 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮았다.

여성 임금근로자의 출산 전 일자리 특성과 단기, 중기, 장기 경제활동 상태(원직장 유지, 이직, 취업 중단)의 관계에서도 원직장 유지 여부 분석과 마찬가지로 종사상 지위는 출산 이후의 시기에 관계 없이 모두 여성의 경제활동과 관련이 없는 것으로 나타났고 기업 규모 및 형태와 직종, 임금은 출산 이후의 시기에 관계 없이 모두 여성의 경제활동과 관련이 있는 것으로 나타났다. 이 중 기업 규모 및 형태와 임금은 이직과 취업 중단 모두 관련 있었으나 취업 중단과의 관련성이 조금 더 큰 반면 직종은 취업 중단보다는 주로 이직과의 관련성이 더 많은 것으로 나타났다.

즉, 기업 규모 및 형태가 민간 기업인 경우에는 정부 및 공공기관에 비해 단기, 중기, 장기적으로 모두 원직장 유지보다 취업 중단 집단에 속할 가능성이 높게 나타났다. 그러나 기업 규모 및 형태가 민간 기업인 경우 원직장 유지보다 이직 집단에 속할 가능성은 단기적으로는 통계적 차이가 없었고 중기, 장기적으로만 이직 집단에 속할 가능성이 높았다. 직종은 사무종사자인 경우 전문가 및 준전문가에 비해 단기, 중기, 장기적으로 모두 원직장 유지보다 이직 집단에 속할 가능성이 낮았다. 여성

의 임금은 높을수록 단기, 중기, 장기적으로 모두 원직장 유지보다 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮았고, 장기적으로는 원직장 유지보다 이직 집단에 속할 가능성도 낮았다.

육아휴직제도 변화인 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 출산 전 임금의 상호작용은 원직장 유지 여부 분석에서와 같이 장기적으로는 여성 임금근로자의 원직장 유지, 이직, 취업 중단과 관련이 없었으나 단기, 중기적으로는 원직장 유지 대비 이직 집단에서는 차이가 없었고 원직장 유지 대비 취업 중단 집단에서만 차이가 나타났다. 이러한 결과는 앞서 원직장 유지 여부 분석에서의 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 출산 전 임금의 상호작용 효과가 모두 원직장 유지 대비 취업 중단 집단에서 기인한 것임을 알 수 있다.

<표 4-8> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 후 단기, 중기, 장기적 경제활동과의 관계

		단기 (1년 6개월 후)		중기 (3년 후)		장기 (초등입학 4월)	
		원직장 유지 vs		원직장 유지 vs		원직장 유지 vs	
		이직	취업중단	이직	취업중단	이직	취업중단
육아휴직 제도변화	육아휴직 사용여부 및 사용시기(준거: 미사용)						
	정률제 이전(~2010.12.)	(-)	--				
	정률제-미취학(2011.1~2013.12)	--	-				
	정률제-초등2학년(2014.1~2017.8)	-	--	(-)	--	(-)	
	정률제-급여인상(2017.9~)	--	---	-	-		
출산 전 일자리 특성	종사상 지위 임시일용직(준거: 상용직)						
	기업 규모 형태(준거: 정부 및 공공기관)						
	민간 300인 이상		+++	(+)	++		+++
	민간 50~299인		+++	(+)	+++	++	++
	민간 5~49인		+++	++	+++	++	+++
	민간 4명 이하		+++	+	+++	++	+++
	직종(준거: 전문가 및 준전문가)						
	사무종사자	--	-	--		--	
	기타직종 종사자	-			(+)		
log실질임금		---		-	---	--	
육아휴직 제도변화 × log 실질임금	육아휴직 사용여부 및 사용시기(준거: 미사용) × log실질임금						
	정률제 이전 × log실질임금		+		++		
	정률제-미취학 × log실질임금				+		
	정률제-초등2학년 × log실질임금				+		
	정률제-급여인상 × log실질임금						
N		700		600		418	

주: +는 정적 효과, -는 부적 효과이며 부호의 개수는 1개는 p<.05, 2개는 p<.01, 3개는 p<.001 수준에서 유의함을 나타냄. 괄호()의 경우 p<.1 수준에서 유의함을 의미함.

### 제 3 절 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 추가출산

연구문제 3인 ‘육아휴직제도 변화(육아휴직 사용여부 및 사용시기: 육아휴직 미사용, 정률제 이전, 정률제·미취학, 정률제·초등2학년)와 출산 전 일자리 특성, 개인 및 가구의 일반적 특성은 여성 임금근로자의 출산 후 5년 이내 추가 자녀 출산 여부와 관련이 있는가?’를 알아보기 위하여 이항로지스틱 회귀분석을 실시하였고, 그 결과는 <표 4-9>와 같다. 그 결과, 육아휴직제도 변화인 육아휴직 사용여부 및 사용시기 중 일부, 출산 전 일자리 특성 중 임금, 본인 및 배우자, 가구 특성 중 배우자 연령과 가구소득 중 일부, 기존자녀수가 여성 임금근로자의 추가출산과 관련 있는 변수로 나타났다.

먼저, 육아휴직 사용여부 및 사용시기는 육아휴직을 사용하지 않은 경우에 비해 정률제·미취학 시기에 육아휴직을 사용한 경우 5년 이내 추가 자녀 출산가능성이 낮은 것으로 나타났으나( $b=-0.85$ ,  $p<.05$ ) 정률제 이전이나 정률제·초등2학년 시기에 육아휴직을 사용한 경우에는 육아휴직을 사용하지 않은 집단과 추가자녀 출산가능성에서 통계적 차이가 없었다. 이러한 결과는 정의룡(2018)의 연구에서는 육아휴직급여 정률제 도입 이후 육아휴직 사용 시 후속출산에 부정적인 영향을 미쳤으나 통계적으로 유의하지는 않았다는 연구와 곽은혜(2021)의 연구에서 정률제 도입의 출산효과 분석 시 효과가 없는 것으로 나타난 것과 어느 정도 일치하는 결과이다. 약간의 차이는 분석 대상이나 비교 대상 기간의 차이 등에 의한 것으로 보인다. 결국, 전반적으로 육아휴직과 육아휴직제도 변화는 추가 자녀 출산과는 관련이 없거나 오히려 부적 관련이 있는 것으로 보인다. 국외 연구의 경우에는 육아휴직 제도 개편으로 이득을 얻는 집단의 출산이 증가하는 것으로 나타나(Route, 2019; Stchnoth, 2014) 차이를 보였다. 이에 본 연구에서 육아휴직 사용여부 및 사용시기와 출산 전 여성 임금의 상호작용항을 추가하여 추가자녀 출산여부에 대한 추가 분석을 실시하였으나 상호작용항 역시 유의하게 나타나지 않았다.

다음으로 출산 전 일자리 특성 중에서는 출산 전 임금만이 여성 임금

근로자의 5년 이내 추가자녀 출산여부와 부적 관련이 있는 것으로 나타났다( $b=-0.87, p<.05$ ) 종사상 지위와 기업 규모 및 형태, 직종에 따라서는 차이가 없었다. 여성의 임금이 높을수록 출산에 부정적인 영향을 미치는 것은 임금이 높을수록 기회비용이 크기 때문인 것으로 보이며, 선행연구 결과(김정호, 2009)와도 일치한다. 그러나 선행연구에서 나타난 직종별 차별출산력 등은 다른 변수들을 통제할 때 차이가 없는 것으로 보인다.

마지막으로 본인 및 배우자, 가구 특성 중에서는 배우자 연령이 32세 이하에 비해 38세 이상인 경우 추가자녀 출산가능성이 낮게 나타났고( $b=-1.41, p<.01$ ) 가구소득은 가구소득 1분위에 비해 4분위인 경우 추가출산 가능성이 약간 높게 나타났으나 통계적 유의도가 낮았다( $b=0.68, p<.1$ ). 기존 자녀수는 추가출산과 부적 관계로 나타나, 기존 자녀가 많을수록 추가자녀 출산가능성이 낮았다( $b=-2.61, p<.001$ ). 그러나 여성의 코호트나 본인 연령, 본인과 배우자의 학력은 모두 여성 임금근로자의 추가자녀 출산여부와 관계가 없는 것으로 나타났다. 여성의 연령은 선행연구에서 출산 순위별로 차이가 나타나 첫째 자녀와 셋째 자녀의 출산에는 연령이 부적 영향을 미치지만 둘째 자녀 출산에는 기혼 여성의 연령이나 출산 연령이 대체로 영향을 미치지 않았다(김선숙, 백학영, 2014; 우해봉, 장인수, 2017). 본 연구에서는 분석 자료의 한계로 출산 순위별 분석을 하지 못했으나 기존 자녀수가 0명인 경우가 62.09%로 가장 많다는 점에서 둘째 자녀 출산 시 여성의 연령이 영향을 미치지 않는다는 선행연구와도 어느 정도 일맥상통한다고 볼 수 있다. 학력의 경우에는 기혼여성의 학력은 출산과 대체로 부적 관계가 있으나(김현숙, 2007) 최근으로 오면서 전반적인 출산 감소로 교육수준별 출생아수 차이가 줄어드는 것으로 나타났다는 점에서(통계청, 2009.10.12.) 학력에 따른 차이가 유의하지 않은 것으로 보인다. 반면 배우자의 학력은 둘째자녀 출산과 정적 관계로 나타난(김선숙, 백학영, 2014) 결과와 다른데 여성과 배우자의 학력은 이들의 일자리 특성이나 가구소득과도 관련되어 있어 그 효과가 상쇄되었을 수도 있다.

결론적으로 여성 임금근로자는 육아휴직 사용 시 육아휴직 미사용 집단에 비해 추가출산 가능성이 일부 낮거나 차이가 없는 것으로 나타났고 소득은 본인 임금과 가구소득의 영향이 반대로 나타났다. 본인 임금은 높을수록 추가 자녀 출산으로 인한 기회 비용이 높기 때문에 추가자녀 출산과 부적 관련이 있는 반면 가구소득은 소득효과를 줄 수 있어 추가 자녀 출산과 정적 관련이 있는 것으로 보인다.

<표 4-9> 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 추가 자녀 출산의 관계

		추가출산 여부	
		<i>b</i>	s.e.
육아휴직제도 변화	5년 이내 육아휴직 사용여부 및 사용시기 (준거: 미사용)		
	정률제 이전(~2010.12.)	-0.05	0.35
	정률제미취학(2011.1~2013.12)	-0.85	0.34 <sup>†</sup>
	정률제초등2학년(2014.1~2017.8)	-0.32	0.39
출산 전 일자리 특성	종사상 지위 임시일용직(준거: 상용직)	-0.66	0.43
	기업 규모 형태(준거: 정부 및 공공기관)		
	민간 300인 이상	-0.29	0.34
	민간 50~299인	-0.11	0.39
	민간 5~49인	-0.15	0.34
	민간 4명 이하	-0.76	0.49
	직종(준거: 전문가 및 준전문가)		
	사무종사자	0.10	0.25
	기타직종 종사자	0.60	0.45
	log실질임금	-0.87	0.35 <sup>†</sup>
본인 및 배우자, 가구특성	여성 코호트(준거: ~1979년생)		
	1980~1984년생	-0.27	0.28
	1985년생~	0.15	0.45
	본인 연령(준거: 30세 이하)		
	31~35세	-0.22	0.28
	36세 이상	-0.13	0.51
	배우자 연령(준거: 32세 이하)		
	33~37세	-0.19	0.26
	38세 이상	-1.41	0.46 <sup>**</sup>
	본인 학력(준거: 고졸이하)		
	(전문)대졸	-0.35	0.32
	대학원 이상	-0.02	0.56
	배우자 학력(준거: 고졸이하)		
	(전문)대졸	0.17	0.31
	대학원 이상	0.54	0.49
가구소득 (준거: 가구소득 분포의 25% 이하)			
25%~50%	0.54	0.33	
50%~75%	0.53	0.35	
75% 이상	0.68	0.40 <sup>†</sup>	
기존 자녀수	-2.61	0.28 <sup>***</sup>	
N	517		
LR $\chi^2$	215.71 <sup>***</sup>		
Pseudo R-square	0.3016		

주: <sup>†</sup> p<.1, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

## 제 5 장 결론

### 제 1 절 연구결과 요약 및 해석

본 연구는 2005년에서 2020년에 이르는 육아휴직제도의 변화와 출산 전 일자리 특성이 여성 임금근로자의 육아휴직 사용 여부, 단기(출산 18개월 후), 중기(출산 3년 후), 장기(자녀 초등학교 입학 시기)적인 원직장 유지여부와 경제활동 상태(원직장유지, 이직, 취업중단), 추가 자녀 출산 여부와 어떤 관련이 있는지를 분석함으로써 일가정양립 정책이자 출산정책으로서의 육아휴직제도의 개선 방안을 탐색해 보고자 하였다. 본 연구에서 분석한 육아휴직제도 변화는 정률제 도입 이전 시기(정률제 이전, ~2010년 12월), 정률제 기간 중 육아휴직 대상자녀가 미취학자녀인 시기(정률제·미취학 시기, 2011년 1월~2013년 12월), 정률제 기간 중 육아휴직 대상자녀가 초등학교 2학년 이하 자녀로 확대된 시기(정률제·초등2학년 시기, 2014년 1월~2017년 8월), 정률제 도입 이후 처음 육아휴직 급여가 인상된 시기(정률제·급여인상 시기, 2017년 9월~)이다.

이를 위하여 한국노동패널 제8차(2005년)~제24차(2021년) 개인 조사 자료와 가구 조사 자료, 직업력 자료를 이용하여 자녀 출산 여성 임금근로자의 육아휴직 사용여부 및 사용시기 관련 변수를 구성하고 출산 전 일자리 특성, 본인과 배우자 및 가구 특성 변수를 구성한 후 출산 후 1년 이내 육아휴직 사용 여부와 단기, 중기, 장기적 원직장 유지 여부, 출산 후 5년 이내에 추가출산 여부의 관계를 이항로짓 방법으로 분석하였다. 그리고 원직장 이탈을 이직과 취업 중단 집단으로 더 세분화하여 관련 변수들과 여성 경제활동 상태의 관계를 다항로짓 방법으로 분석하였다.

그 결과 자녀 출생 시기로 대변되는 육아휴직제도 확대는 육아휴직 사용가능성과 정적 관련이 있는 것으로 나타났고 특히 정률제 이전 시기

에 출생한 자녀에 비해 육아휴직제도 변화 중 육아휴직 급여 확대 시기인 정률제·미취학 시기와 정률제·급여인상 시기에 출생한 자녀의 육아휴직 사용가능성이 높았다. 이러한 결과는 육아휴직 급여 증가나 육아휴직 정률제 전환으로 육아휴직 이용이 증가하였다는 선행연구(김정호, 2012; 윤자영, 홍민기, 2014)와 일치하는 결과이다. 따라서 육아휴직 급여 확대는 출산으로 인한 기회비용을 낮추고 육아휴직을 활성화하여 부모의 양육권을 실질적으로 보장하는 방안이 될 수 있을 것으로 보인다. 다만 육아휴직 급여의 적정선에 대해서는 논의가 필요할 것이다. 육아휴직 급여를 올리면서 육아휴직 사용 추이를 분석할 때 더 이상 급여를 올려도 육아휴직이 증가하지 않는 지점 등을 찾을 수 있을 것이다. 아니면 다른 나라의 사례를 참고하여 육아휴직 기간과 급여를 연동하여 짧은 기간 높은 급여를 받을 경우와 긴 기간 낮은 급여를 받을 경우 등을 선택할 수 있게 하는 방법도 가능할 것이다. 앞서 OECD 국가의 육아휴직제도 비교 결과에서도 우리나라의 육아휴직 기간과 급여는 매우 낮은 수준은 아니며 현재 수준에서도 어느 정도 조정이 가능할 것으로 보인다.

다만 육아휴직제도 확대 중 육아휴직 대상 자녀 연령 확대 시기인 정률제·초등2학년 시기에 출생한 자녀의 육아휴직 사용여부는 정률제 이전에 출생한 자녀와 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 본 연구에서 출산 후 12개월 이내의 육아휴직 사용여부를 분석하였기 때문에, 그리고 많은 수의 여성이 자녀가 만0세에 육아휴직을 하기 때문에 육아휴직 대상 자녀 연령 확대의 영향이 없는 것으로 나타났을 수 있다. 추후에는 육아휴직이 가능한 연령까지 기간을 더 넓게 하여 분석하거나 여성에 비해 좀 더 다양한 연령대에서 육아휴직을 사용하는 남성을 대상으로 분석한다면 육아휴직 대상자녀 연령 확대가 다른 결과를 가져올 수도 있을 것으로 보인다.

육아휴직 사용 여부 및 사용 시기로 대변되는 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 단기, 중기, 장기 원직장 복귀 여부 분석에서는 육아휴직을 사용하지 않은 집단에 비해 육아휴직을 사용한 집단은 단기적으로는 육아휴직 사용 시기에 관계없이 모두 원직장 유지가능성이 높게 나

타났으나 중기적으로는 정률제 이후인 정률제·미취학 시기와 정률제·초등2학년 시기, 정률제·급여인상 시기에 육아휴직을 사용한 경우만 원직장 유지가능성이 높았으며 장기적으로는 정률제·초등2학년 시기에 육아휴직을 사용한 경우만 원직장 유지가능성이 높아 출산 후 시간이 지날수록 육아휴직과 원직장 복귀의 정적 관련성이 줄어드는 것으로 나타났다. 그러나 단기적으로라도 육아휴직을 사용한 경우 사용하지 않은 경우에 비해 일관적으로 원직장 복귀와 정적 관련이 있다는 것은 여성의 출산으로 인한 경력단절을 막고 원직장을 유지할 수 있게 돕는 정책으로서 육아휴직이 어느 정도의 효과가 있다고 볼 수 있다. 그리고 육아휴직제도 변화 중 최근 변화 시기에 육아휴직 사용 시 출산 후 원직장 유지와의 정적 관련성이 장기적으로까지 지속되고 있어 육아휴직제도가 원직장 유지에 긍정적인 방향으로 변화하고 있음을 알 수 있다.

다음으로 출산 전 일자리 특성 관련 변수들은 육아휴직 사용 여부와 출산 후 단기, 중기, 장기 원직장 복귀 여부에 차이를 가져오는 중요한 변수였다. 그러나 출산 전 일자리 특성 변수 중 종속 변수에 따라 유의한 차이가 나타나는 변수가 달랐는데, 육아휴직 사용 여부는 종사상 지위와 기업 규모 및 형태에 따라 차이가 나타났고 출산 후 단기, 중기, 장기 원직장 유지 여부는 기업 규모 및 형태와 직종, 임금에 따라 차이가 나타났다. 종사상 지위는 육아휴직 사용 여부에만 차이를 보였으며 상용직인 경우 임시일용직에 비해 육아휴직 사용가능성이 높게 나타났다. 기업 규모 및 형태는 정부 및 공공기관 근무 시 민간 기업 근무에 비해 육아휴직 사용가능성이 높았고 출산 후 단기, 중기, 장기적 원직장 유지가능성도 높게 나타났다. 임금은 높을수록 단기, 중기, 장기 원직장 유지가능성이 높았으나 육아휴직 사용여부 및 사용시기와의 상호작용에 따라 단기, 중기 원직장 유지가능성에 차이가 나타났다. 즉, 육아휴직을 정률제 이전 시기에 사용한 경우 임금이 높을수록 오히려 단기적으로 원직장 유지가능성이 낮게 나타났고 육아휴직을 정률제 이전 시기와 정률제·미취학 시기, 정률제·초등2학년 시기에 사용한 경우 중기적으로 임금이 높을수록 원직장 유지가능성이 낮게 나타났다.

상용직과 정부 및 공공기관 중심으로 육아휴직 사용가능성이 높은 것은 육아휴직 사용에 있어서 사각지대 해소나 육아휴직 사용 관련 직장문화 개선의 필요성을 보여주며 이를 위해 대체인력 지원 등의 실질적인 지원도 필요할 것으로 보인다. 임금이 높을수록 육아휴직 사용 시 원직장 유지가능성이 낮은 문제는 선행연구의 육아휴직 사용과 원직장 복귀의 역인과성을 지적한 연구(김진옥, 2008; 이수영, 2009) 결과가 일부 나타났다고 볼 수 있으며 이는 육아휴직 급여 확대 등을 통해 고임금 여성도 육아휴직을 많이 사용하게 된다면 어느 정도 해소될 것으로 보인다. 실제로 이는 정률제·급여인상 시기에 육아휴직 사용 시 통계적으로 유의하지는 않지만 임금이 높을수록 원직장 유지가능성도 높았기 때문에 추후 역인과성의 관계가 달라질 수 있음을 보였다.

이와 같이 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기는 여성 임금근로자의 육아휴직 사용이나 원직장 유지에는 어느 정도 정적인 관련이 있는 것으로 볼 수 있으나, 여성 임금근로자의 추가자녀 출산에는 관련이 없거나 오히려 일부 부적 관련이 있는 것으로 나타났다. 이는 육아휴직제도가 원래의 목적대로 원직장 유지에는 어느 정도 긍정적인 역할을 하지만 저출산 정책으로서 추가출산에는 역할을 하지 못하고 있는 것으로 보인다. 이에 대해서는 육아휴직제도의 목적에 대한 합의가 필요할 것으로 보인다. 육아휴직제도를 원래 목적인 원직장 유지, 어린 자녀의 양육권 보장과 같은 목적으로 합의가 된다면 저출산 정책으로서의 제도 개선보다는 원직장 유지를 중심으로 제도 개선이 이루어져야 할 것이다. 그러나 육아휴직제도의 목적을 고용과 출산 두 가지 모두로 본다면 저출산 정책으로서의 육아휴직제도 보완이 필요할 것으로 보인다. 예를 들어 둘째 이상 자녀에 대한 육아휴직급여를 증액하는 방안 등에 대해 고려해볼 수 있을 것이다.

그리고 여성 임금근로자의 추가자녀 출산에 출산 전 일자리 특성 중에서는 임금만 관련이 있었으며, 임금이 높을수록 추가자녀 출산가능성이 낮았다. 이는 임금이 높은 경우 일에 대한 선호가 높을 수 있고 출산으로 인한 기회비용도 더 크다. 이 경우 역시 육아휴직급여의 소득대체

율을 높임으로써 기회비용을 줄일 수 있게 하는 방안도 고려해볼 수 있고, 육아휴직 기간과 육아휴직 급여의 연동을 통해 개인의 선호에 따라 높은 급여로 짧은 기간 육아휴직을 선택할 수 있도록 하는 방안도 고려해볼 수 있다.

## 제 2 절 연구의 한계 및 후속 연구 제안

본 연구는 공무원 등 공공부문과 민간 부문을 모두 포함하고 고용보험에서 이탈한 이후의 경제활동 상태나 추가 출산 상태를 보기 위해 한국노동패널 자료를 활용하였으나 한국노동패널 자료의 경우 매년 출생 자녀와 그 부모의 수가 많지 않고 이 중에서도 임금근로자로 제한하여 그 수가 더 적어졌다. 이에 변수 구성 측면에서는 장기적인 경제활동 상태 추적이나 출산 추적, 출산 이전의 일자리 특성 등 패널 자료의 이점을 활용할 수 있었고 배우자 특성이나 가구소득 등 가구조사의 이점을 활용할 수 있었으나 분석에서 패널다항로지스틱 등 패널자료로 활용하지 못하여 정밀한 분석을 하지 못한 한계가 있다.

그리고 적은 출생아수로 인해 육아휴직제도 변화를 각 변화마다 분리하여 분석하지 못한 한계가 있다. 특히 정률제 이후 육아휴직 급여 변화의 경우 여성 임금에 따라 급여 수준이 달라지고 정책 변화로 인해 혜택을 받는 집단이 달라질 수 있어 더 혜택이 큰 집단에게서 더 큰 효과 등을 기대할 수 있다. 그러나 분석 가능한 모든 시기의 자료를 풀링하여 사용함에 따라 육아휴직 사용여부 및 사용시기와 출산 후 경제활동 상태의 관계가 임금에 따라 달라지는지 상호작용 효과를 분석할 때 육아휴직 급여 변화 시기별로 혜택을 받는 임금 집단을 별도로 구분하지 않고 임금을 연속변수로 투입하여 정교한 분석을 하지 못하였다. 추후 육아휴직 제도 변화 시기에 따라 임금 집단을 구분하여 분석하는 등 시기별 정교한 분석이 필요할 것으로 보인다.

추가출산 여부 분석에서도 이러한 적은 출생아수로 인해 한자녀에서 두 자녀로의 출산과 두 자녀에서 세 자녀로의 출산 등 출생 순위별 차별적인 분석을 실시하지 못하였다. 출산의 경우 선행연구에서도 출생 순위별로 영향을 미치는 요인이 매우 다르게 나타난 바, 추후 출생 순위를 구분하여 분석할 필요가 있다.

그리고 본 연구에서는 육아휴직 관련 변수나 일자리 특성, 인구학적 특성 이외에 개인의 성역할관 등 다양한 가치관 관련 문항들이 부족하여

일에 대한 선호 등에 대한 풍부한 이론적 검증을 시도하지 못하였다. 다만 노동패널에서 제24차(2021년) 조사부터 성역할 인식에 대한 문항이 추가됨에 따라 이후에 자료가 더 축적된다면 가치관 관련 문항을 포함하여 더 풍부한 분석이 가능할 것으로 보인다. 육아휴직 관련 변수 구성에 있어서도 육아휴직 기간에 대한 정확한 정보를 구축하기 힘들어 실제 육아휴직 사용 기간을 고려하지 못하고 시작 시기만을 변수로 구성하여 분석하였으며, 육아휴직 사용 기간 자체를 별도로 분석하지 못하였다는 한계가 있다. 국외 연구에서는 육아휴직 기간이 출산 후 여성 경제활동에 대한 분석에서 중요한 변수로 분석되고 있으나 본 연구에서는 이를 별도로 분석하지 못하였다. 이에 대해서는 추후 한국노동패널 조사의 문항 수정이나 조사 시 좀 더 정확한 자료를 수집할 수 있도록 조사지침서 수정 등을 제안할 수 있을 것이다. 또는 현재 고용노동부에서 기업의 인사담당자를 대상으로 매년 이루어지고 있는 일가정양립 실태조사를 인사담당자 뿐 아니라 근로자로 확대하고 패널자료로 구축할 수도 있을 것이다. 그렇다면 일가정양립과 관련된 좀 더 풍부하고 정확한 조사 자료를 얻을 수 있을 것이다.

육아휴직제도의 확대는 우리나라의 다른 저출산 정책 확대의 맥락 안에서 이루어져 왔다. 본 연구에서는 육아휴직 사용 시기 구분으로 제도 변화의 효과를 살펴보고자 하였으나 비슷한 시기에 보육정책이나 임신출산 지원 정책 등의 확대도 함께 이루어진 바, 다른 정책적 요인들의 효과와 정확히 구분하지 못한 한계가 있다. 이에 대해 추후에는 다른 정책적 요인의 효과와 구분할 수 있도록 하는 연구가 필요하다.

또 다른 한계로는 남성에 대한 육아휴직의 효과를 분석하지 못한 것이다. 최근 남성 육아휴직 활성화를 위하여 ‘육아휴직급여 특례’라는 이름으로 남성 육아휴직(정확히는 같은 자녀에 대한 두 번째 육아휴직자)에 여러 인센티브를 제공하고 있으나 한국노동패널 자료에서 남성 육아휴직자 수가 너무 적었다. 그리고 육아휴직을 사용하였다는 응답자의 경우에도 응답 자체가 자녀 출산 이전 등 신뢰할 수 있는 응답이 아닌 경우가 많아 남성 대상 분석은 실시하지 못하였다. 그러나 앞서 육아휴직

자 수의 변화에서 살펴보았듯 남성의 육아휴직은 점차 더 활성화 될 것으로 판단되므로 추후 분석을 시도해볼 수 있을 것이다. 이를 위해서는 앞서 언급한 대로 노동패널 등 자료 수집 시 좀 더 정확한 자료가 수집될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

마지막으로 본 연구에서는 육아휴직 사용여부와 사용시기에 초점을 맞추어 육아휴직의 효과를 분석하였기 때문에 실제 자녀를 출산한 사람을 분석 대상으로 삼았다. 우리나라는 결혼을 한 경우 그래도 한 자녀는 낳는 경우가 많았으나 최근 합계출산율이 1명 미만으로 떨어지는 등 한 자녀 출산조차 하지 않는 경우가 늘고 있다. 이에 추후에는 첫 자녀 출산부터 분석할 필요가 있다.

이와 같은 많은 한계에도 불구하고 본 연구는 육아휴직제도의 변화와 육아휴직 사용 여부, 출산 후 여성 경제활동에 대한 단기, 중기, 장기적인 관련성, 추가자녀 출산과의 관련성을 분석함으로써 육아휴직제도를 다각적으로 평가하였다는 점에서 의의가 있다. 특히 육아휴직제도의 변화를 함께 고려함으로써 육아휴직을 단일 정책으로 보지 않고 변화에 대한 부분이 실제 어떤 긍정적, 부정적 효과가 있었는지를 분석함으로써 육아휴직제도 정책의 개선 방안 도출에도 시사점을 줄 수 있도록 하였다는 점에서 정책적 의의가 있다.

## 참 고 문 헌

- 강민정, 이서현, 임희정 (2017). **일·가정 양립 확산을 위한 기업문화 진단지표 개발 연구**. 서울: 한국여성정책연구원.
- 장은나, 김혜진, 김영선 (2012). 베이비부머의 노년기 근로지속의사 및 근로형태에 관한 연구. **노인복지연구**, 55, 159-182.
- 고길곤 (2017). 행정학 분야의 로지스틱 회귀분석 활용 절차와 쟁점. **현대사회와 행정**, 27(4), 3-33.
- 고용노동부 (2022). **2021년 일·가정 양립 실태조사**. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부 보도자료 (2022.4.26.). 자녀 맞돌봄 문화 확산으로 남성 육아 휴직, 꾸준한 증가 추세. [https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=13463](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=13463)에서 2022.10.15. 인출.
- 고용노동통계 홈페이지. 용어해설. <http://laborstat.moel.go.kr/hmp/main/wordExplna.do>에서 2023. 7. 12. 인출.
- 고용보험 홈페이지 (2022a). 육아휴직(부부동시). <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>에서 2022. 8. 5. 인출.
- 고용보험 홈페이지 (2022b). 출산전후(유산,사산)휴가. <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0301Info.do>에서 2022. 8. 24. 인출.
- 곽은혜 (2021). **출산지원정책의 효과 분석**. 세종: 한국노동연구원.
- 곽현주, 최은영 (2015). 기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인: 가정과 노동시장의 성불평등 구조를 중심으로. **여성연구**, 88(1), 429-456.
- 관계부처 합동 (2020). **제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)**. 서울: 여성가족부 경력단절여성지원과.
- 교육부, 한국교육개발원 (2022). **2022 교육통계연보**. 진천: 한국교육개발원.

- 국가법령정보센터 홈페이지. ([www.law.go.kr](http://www.law.go.kr)).
- 김경선 (2021.12.12.). [차관칼럼] 온 나라가 나서야 M커브 사라진다. 파이낸셜뉴스. <https://www.fnnews.com/news/202112121814515937>에서 2022.8.5. 인출.
- 김미주 (2006). 육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. **한국여성학**, 22(4), 157-195.
- 김선숙, 백학영 (2014). 가구의 경제적 수준이 출산행위에 미치는 영향. **한국사회정책**, 21(3), 129-157.
- 김은정, 임지영, 박종서, 박명호, 노호창 (2022). 출산전후휴가 및 육아휴직제도 개편방안 연구. 세종: 한국보건사회연구원.
- 김은지, 홍승아, 민현주, 성경 (2016). 육아휴직 소득보장 실효성 확보방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김정호 (2009). 여성의 임금수준이 출산율에 미치는 영향 분석. **한국개발연구**, 31(1), 105-138.
- 김정호 (2012). 육아휴직 지원과 여성의 노동공급. **한국개발연구**, 34(1), 169-197.
- 김지경 (2004). 젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인. **대한가정학회지**, 42(3), 91-104.
- 김지경, 조유현 (2003). 젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석. **노동경제논집**, 26(3), 181-207.
- 김진욱 (2008). 여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구. **사회복지정책**, 33, 239-260.
- 김태현, 이삼식, 김동희 (2006). 인구 및 사회경제적 차별출산력: 인구센서스 자료분석을 중심으로. **한국인구학**, 29(1), 1-23.
- 김현숙 (2007). 우리나라 가구의 자녀수 결정요인에 관한 Count 모형 분석 및 경제적 함의. **한국인구학**, 30(3), 107-135.
- 김현식 (2017). 자산과 소득에 따른 차별출산력 연구. **한국인구학**, 40(3), 51-78.
- 대한민국정부 (2010). 제2차 저출산·고령사회 기본계획 : 2011-2015.

서울: 대한민국정부.

- 민현주 (2011). 여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석. **한국인구학**, 34(1), 53-72.
- 민현주 (2012). 자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화: 집단중심추세모형 (Group-based Trajectory Model) 의 적용. **한국사회학**, 46(2), 61-87.
- 박선권 (2018). **육아휴직 활성화를 위한 부모보험 도입방안**. 서울: 국회입법조사처.
- 박종서, 김문길, 임지영 (2016). **일·가정양립 지원 정책 평가와 정책과제**. 세종: 한국보건사회연구원.
- 박지순, 최흥기 (2021). 출산휴가·육아휴직 제도의 보편적 활용을 위한 쟁점과 과제. **노동법논총**, 52, 345-383.
- 박찬웅, 조선미, 김노을 (2018). 출산전후휴가제도와 육아휴직제도가 여성 근로자의 경력단절에 미치는 영향. **사회보장연구**, 34(4), 121-147.
- 박효진, 은선경 (2012). 경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로. **한국가족복지학**, 17(1), 5-29.
- 배호중, 천재영 (2018). 출산전후 휴가 및 육아휴직 활용가능성이 출산에 미치는 영향 : 신혼여성을 중심으로. **여성연구**, 96, 79-118.
- 송헌재, 신우리 (2017). 자녀출산 및 사교육비의 가구소득과의 관계분석. **Korean Journal of Labor Economics**, 40(4), 33-59.
- 오유라. (2022). 코로나 19 기혼 근로 여성의 일자리 변화 영향 요인 분석. **아시아여성연구**, 61(2), 145-175.
- 오은진, 김소연 (2021). 출산·육아기 모성보호제도 활용이 여성 경력단절에 미치는 영향. **아시아여성연구**, 60(1), 163-208.
- 우해봉, 장인수 (2017). 출산에 대한 개인 특성과 부부 특성의 영향. **한국인구학**, 40(3), 79-105.
- 유자영. (2015). 기혼여성의 경제활동참여형태에 영향을 미치는 요인에

- 대한 연구. **정책분석평가학회보**, 25(2), 23-48.
- 윤미례, 김태일 (2016). 출산 여성의 노동시장 참여 상황, 유형과 영향 요인 분석. **정책분석평가학회보**, 26(2), 153-185.
- 윤자영 (2019). 육아휴직제도의 고용유지 효과: 사후지급금 제도를 중심으로. **사회보장연구**, 35(2), 143-165.
- 윤자영, 홍민기 (2014). 육아휴직제도의 여성 고용 효과: 정액제에서 정률제 급여제도로의 변화를 중심으로. **노동정책연구**, 14(4), 31-57.
- 윤자영, 홍민기, 김근주 (2016). **일·가정 양립제도의 노동시장 효과**. 한국노동연구원. 세종: 한국노동연구원.
- 윤주철 (2019). 육아휴직 사용자의 성별 특성에 관한 연구: 소득대체율 인상 전후 비교를 중심으로. **예산정책연구**, 8(2), 162-193.
- 은기수 (2018). 한국 여성의 경제활동참여와 경력단절. **한국인구학**, 41(2), 117-150.
- 이삼식, 최효진 (2014). 가임기 기혼여성의 노동시장 참여형태가 출산 이행에 미치는 영향. **보건사회연구**, 34(4), 153-184.
- 이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜 (2018). **2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사**. 세종: 한국보건사회연구원.
- 이수영 (2009). 한국 육아휴직제의 고용연장효과 분석. **한국사회와 행정연구**, 20(1), 229-255.
- 이수영, 이근주 (2011). 한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴 영향요인 연구: 고용보험 DB 분석을 중심으로. **사회과학연구논총**, 25, 61-91.
- 장인성, 이지은, 신선옥, 정현상, 권익성, 이동선 (2021). **제24차(2021)년도 한국 가구와 개인의 경제활동 - 한국노동패널 기초분석보고서-**. 세종: 한국노동연구원.
- 장지연, 부가청 (2003). 숨겨진 선택: 기혼여성노동자의 일과 자녀양육. **여성연구**, 제065호(2003년 제2호), 149-179.
- 전병유, 장지연, 박찬임, 부가청, 김현미 (2004). **국민소득 2만불 시대 여**

- 성경제활동 참가 변화 추이와 정책적 함의. 서울: 여성부.
- 전은주, 유흥준 (2009). 첫 자녀 출산 후 여성의 취업여부 및 직장복귀에 관한 결정요인. **한국사회**, 10(1), 183-223.
- 정은희, 최유석 (2013). 기혼여성의 둘째자녀 출산계획 및 출산과 관련된 요인. **보건사회연구**, 33(1), 5-34.
- 정의룡 (2018). 육아휴직의 정책효과에 관한 분석: 출산에 미치는 효과를 중심으로. **문화기술의 융합**, 4(4), 145-154.
- 조동훈 (2016). 여성의 경력단절과 육아휴직 제도와의 관계. **노동경제는 집**, 39(4), 81-100.
- 최세림, 고영우, 김신혁 (2021). **양질의 여성일자리 확충과 여성 고용률 제고방안 연구**. 세종: 고용노동부.
- 최영식, 조시현, 이병석 (2013). 가임력에 영향을 미치는 요인과 임신 전 상담. **대한산부인과내분비학회지**, 5(1), 8-17.
- 통계청 (2009.10.12.). 한국의 차별출산력 분석 보도자료. <https://www.korea.kr/briefing/pressReleaseView.do?newsId=156014129>에서 2023.5.10. 인출.
- 통계청 (2022.12.21.). 2021년 육아휴직통계 결과(잠정) 보도자료. [https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=11814&act=view&list\\_no=422530](https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=11814&act=view&list_no=422530)에서 2023.4.28. 인출.
- 통계청 (2023.2.22.). 2022년 인구동향조사 출생·사망통계(잠정) 보도자료. [https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=204&act=view&list\\_no=423833](https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=204&act=view&list_no=423833)에서 2023.4.30. 인출.
- 한국노동연구원 (2022). **한국노동패널 1~24차년도 조사자료 User's Guide**. 세종: 한국노동연구원.
- 허수연 (2020). 휴가제도가 여성의 경력단절에 미치는 영향-사업체 규모를 중심으로. **사회복지정책**, 47(1), 197-222.
- e-나라지표 홈페이지 (2022). ‘출산 및 육아휴직 현황’ 자료. [https://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxSearch.do?idx\\_cd=1504](https://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxSearch.do?idx_cd=1504) 에서 2022.10.15. 인출.

- Bergemann, A., & Riphahn, R. T. (2011). The Introduction of a Short-Term Earnings-Related Parental Leave Benefit System and Differential Effects on Employment Intentions. *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies/Zeitschrift für Wirtschafts-und Sozialwissenschaften*, 131(2), 315-325.
- Bergemann, A., & Riphahn, R. T. (2023). Maternal employment effects of paid parental leave. *Journal of Population Economics*, 36(1), 139-178.
- Bettio, F., & Plantenga, J. (2004). Comparing care regimes in Europe. *Feminist economics*, 10(1), 85-113.
- Chirkova, S. (2019). The impact of parental leave policy on child-rearing and employment behavior: The case of Germany. *IZA Journal of Labor Policy*, 9(1), 1-27.
- Cygan-Rehm, K. (2016). Parental leave benefit and differential fertility responses: Evidence from a German reform. *Journal of Population Economics*, 29(1), 73-103.
- Duvander, A. Z., Lappegård, T., & Andersson, G. (2010). Family policy and fertility: Fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden. *Journal of European Social Policy*, 20(1), 45-57.
- Gangl, M., & Ziefle, A. (2015). The making of a good woman: Extended parental leave entitlements and mothers' work commitment in Germany. *American Journal of Sociology*, 121(2), 511-563.
- Gauthier, A. H. (2007). The impact of family policies on fertility in industrialized countries: a review of the literature. *Population research and policy review*, 26(3), 323-346.
- Geyer, J., Haan, P., & Wrohlich, K. (2015). The effects of family

- policy on maternal labor supply: Combining evidence from a structural model and a quasi-experimental approach. *Labour Economics*, 36, 84–98.
- Kluve, J., & Tamm, M. (2013). Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: evidence from a natural experiment. *Journal of Population Economics*, 26(3), 983–1005.
- Kreyenfeld, M. (2021). Causal Modelling in Fertility Research: A Review of the Literature and an Application to a Parental Leave Policy Reform. *Comparative Population Studies*, 46, 269–302.
- Lalive, R., & Zweimüller, J. (2005). *Does Parental Leave Affect Fertility and Return-to-Work? Evidence from a "True Natural Experiment"* (No. 1613). Institute of Labor Economics (IZA).
- Lalive, R., & Zweimüller, J. (2009). How does parental leave affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(3), 1363–1402.
- Lappegård, T. (2010). Family policies and fertility in Norway. *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 26(1), 99–116.
- Lapuerta, I., Baizán, P., & González, M. J. (2011). Individual and institutional constraints: An analysis of parental leave use and duration in Spain. *Population Research and Policy Review*, 30, 185–210.
- OECD. (2022). *Education at a Glance 2022: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, , <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>.
- OECD. (2023a). Family database. LMF1.2 Maternal Employment.

- [https://www.oecd.org/els/soc/LMF\\_1\\_2\\_Maternal\\_Employment.xlsx](https://www.oecd.org/els/soc/LMF_1_2_Maternal_Employment.xlsx)에서 2023.6.19. 인출.
- OECD. (2023b). Family database. PF2.1 Parental leave systems. [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)에서 2023.6.15. 인출.
- OECD. (2023c). Family database. PF2.2 Use of childbirth-related leave benefits. <https://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.xlsx>에서 2023.5.5. 인출.
- OECD. (2023d). Self-employment rate (indicator). doi: 10.1787/fb58715e-en. <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>에서 2023.6.15. 인출.
- Raute, A. (2019). Can financial incentives reduce the baby gap? Evidence from a reform in maternity leave benefits. *Journal of Public Economics*, 169, 203-222.
- Stichnoth, H. (2014). Short-run fertility effects of parental leave benefits: evidence from a structural model. *ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper*, (14-069).
- Yamaguchi, S. (2019). Effects of parental leave policies on female career and fertility choices. *Quantitative Economics*, 10(3), 1195-1232.

## 부 록

### 부록: 분석에 포함된 변수 간 상관관계

<부록표 1> (연구문제1) 분석에 포함된 변수 간 상관관계

	종속변수	육아휴직 변화	출산 전 일자리 특성				본인 및 배우자, 가구특성						
	1년내육아 휴직사용 여부	자녀출생 시기	중사상지위	기업규모 형태	직종	log 실질임금	여성코호트	본인연령	배우자연령	본인학력	배우자학력	log실질 가구소득	기존자녀수
1년내육아휴직사용여부	1												
자녀출생시기	0.47***	1											
중사상지위	-0.15***	0.03	1										
기업규모형태	-0.24***	0.07*	0.11**	1									
직종	0.02	0.01	0.03	0.01	1								
log실질임금	0.19***	0.05	-0.39***	-0.30***	-0.12***	1							
여성코호트	0.34***	0.64***	-0.01	0.09*	0.02	-0.04	1						
본인연령	0.11**	0.30***	0.08*	-0.02	-0.01	0.12***	-0.32***	1					
배우자연령	0.10**	0.23***	0.04	0.05	-0.00	0.05	-0.23***	0.61***	1				
본인학력	0.12***	0.13***	0.01	-0.18***	-0.33***	0.14***	0.01	0.11**	0.01	1			
배우자학력	0.11**	0.07	-0.05	-0.24***	-0.26***	0.26***	-0.07	0.12***	0.08*	0.46***	1		
log실질가구소득	0.18***	0.14***	-0.08*	-0.16***	-0.13***	0.29***	0.10**	0.09*	0.08*	0.10**	0.16***	1	
기존자녀수	0.01	0.05	0.07*	-0.00	0.02	-0.10**	-0.17***	0.36***	0.30***	-0.06	-0.04	0.03	1

<부록표 2> (연구문제2) 분석에 포함된 변수 간 상관관계

	단기 분석		중기 분석		장기 분석	
	종속변수	육아휴직제도 변화	종속변수	육아휴직제도 변화	종속변수	육아휴직제도 변화
	출산1년6개월후 경제활동상태	1년내육아휴직 사용여부및사용시기	출산3년후 경제활동상태	3년내육아휴직 사용여부및사용시기	자녀초등입학시기 경제활동상태	초등입학이전육아휴직 사용여부및사용시기
출산1년6개월후경제활동상태	1					
1년내육아휴직사용여부및사용시기	-0.25***	1				
출산3년후경제활동상태			1			
3년내육아휴직사용여부및사용시기			-0.20***	1		
자녀초등입학시기경제활동상태					1	
초등입학이전육아휴직사용여부및사용시기					-0.17***	1
종사상지위	0.12**	-0.13***	0.15***	-0.14***	0.13**	-0.16***
기업규모형태	0.32***	-0.22***	0.34***	-0.21***	0.33***	-0.20***
직종	0.03	0.02	0.06	0.03	0.09	0.01
log실질임금	-0.33***	0.18**	-0.28***	0.19***	-0.28***	0.21***
여성코호트집단	0.12**	0.38***	0.10*	0.43***	0.21***	0.51***
본인연령집단	-0.15***	0.13***	-0.14***	0.17***	-0.14**	0.25***
배우자연령집단	-0.11**	0.12***	-0.09*	0.16***	-0.09	0.21***
본인학력집단	-0.06	0.12***	-0.11**	0.12**	-0.15**	0.15***
배우자학력집단	-0.14***	0.11**	-0.12**	0.10**	-0.19***	0.13***
log실질가구소득	-0.20***	0.18***	-0.20***	0.20***	-0.16***	0.24***
기존자녀수	-0.06	0.01	-0.12**	0.03	-0.09	0.03

주: 출산 전 일자리 특성과 본인 및 배우자, 가구 특성 변수들의 상관관계는 <부록표 1>과 동일함.

<부록표 3> (연구문제3) 분석에 포함된 변수 간 상관관계

	종속변수	육아휴직 변화	출산 전 일자리 특성				본인 및 배우자, 가구특성						
	5년내추가 출산여부	5년내 육아휴직 사용여부및 사용시기	종사상지위	기업규모 형태	직종	log 실질임금	여성코호트	본인연령	배우자연령	본인학력	배우자학력	가구소득 분위	기존자녀수
5년내추가출산여부	1												
5년내육아휴직 사용여부및사용시기	-0.01	1											
종사상지위	-0.06	-0.13***	1										
기업규모형태	0.02	-0.19***	0.11**	1									
직종	0.03	0.04	0.03	0.01	1								
log실질임금	-0.04	0.19***	-0.39***	-0.30***	-0.12***	1							
여성코호트	0.21***	0.46***	-0.01	0.09*	0.02	-0.04	1						
본인연령	-0.29***	0.22***	0.08*	-0.02	-0.01	0.12***	-0.32***	1					
배우자연령	-0.28***	0.20***	0.04	0.05	-0.00	0.05	-0.23***	0.61***	1				
본인학력	0.03	0.12**	0.01	-0.18***	-0.33***	0.14***	0.01	0.11**	0.01	1			
배우자학력	0.04	0.11**	-0.05	-0.24***	-0.26***	0.26***	-0.07	0.12***	0.08*	0.46***	1		
가구소득분위	-0.04	0.27***	-0.17***	-0.28***	-0.13***	0.51***	0.03	0.18***	0.16***	0.18***	0.33***	1	
기존자녀수	-0.52***	0.06	0.07*	-0.00	0.02	-0.10**	-0.17***	0.36***	0.30***	-0.06	-0.04	0.04	1

Abstract

Changes in Parental Leave  
Policy and their Relationship  
with Female Wage Workers'  
Economic Participation and  
Additional Childbirth

Jihye Yi

Department of Child Development and Family Studies

The Graduate School

Seoul National University

This study examines the relationship between changes in the parental leave system and women's use of parental leave, employment decisions and additional births in South Korea. Using data from the Korean Labor & Income Panel Study(KLIPS) from 2005 to 2021, I analyze the relationship between the introduction of the fixed-rate payment system, the increase in the age of eligible

children, and the rise in wages after the implementation of the fixed-rate payment system, along with job characteristics and individual and household factors. My aim is to explore ways to enhance the parental leave system as a work-family balance and childbirth policy.

The findings reveal several important insights. Firstly, the expansion of the parental leave system, particularly in terms of the increase in payment, is positively associated with the likelihood of utilizing parental leave. However, there is no significant relationship between the increase in the age of eligible children and parental leave uptake. Regarding job characteristics prior to childbirth, women in regular work positions and those employed in government or public institutions are more likely to take parental leave, suggesting that women with stable jobs are more inclined to utilize this benefit.

Examining the short-term, mid-term, and long-term employment status after childbirth, I find that those who take parental leave have a higher likelihood of returning to their original workplace in the short term. However, these effects decrease over time. Moreover, the size and type of the employing company, occupation, and wage level exhibit variations in the probability of maintaining the original job. Higher wages and working in government or public institutions increase the chances of returning to the original job in the short, mid-term, and long-term. However, there is an interaction effect between wages and the timing of parental leave. Specifically, when parental leave is taken before the pre-fixed-rate system, higher wages are associated with a lower probability of returning to the original job in the short-term, and when parental leave is taken before September 2017, higher wages are associated with a lower probability of returning to the original job in the mid-term, whereas

no such interaction effect is observed in the long term.

Lastly, I find some negative association between parental leave and the birth of additional children among female wage workers. And those with higher wages are correlated with a lower likelihood of having additional children.

Based on these findings, I provide suggestions to improve the parental leave system. First, to promote the utilization of parental leave, particularly among individuals in unstable employment, it is crucial to address barriers and improve workplace culture related to parental leave. Practical support measures, such as providing substitute workers, are also recommended. Furthermore, expanding benefits to reduce the opportunity costs associated with childbirth and ensuring adequate parental support are proposed to foster the use of parental leave. In order to align the parental leave system with the low birth rate policy, we suggest additional payment of parental leave benefits for second or subsequent children. Lastly, to address the issues faced by women with high wages who are less likely to use parental leave and the lower probability of returning to the original job when they use the parental leave, I propose linking parental leave duration and benefit to individual preferences, allowing them to choose the appropriate benefit and duration for parental leave.

Despite numerous theoretical and methodological limitations, this study holds significance in evaluating the parental leave policy from various perspectives by analyzing its relationship with parental leave usage, women's post-birth economic activities, and decisions on additional childbirth.

**keywords : parental leave system, female wage workers,  
economic participation, additional childbirth**

***Student Number : 2010-31123***